



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Psicología

Unidad de Posgrado

Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología
Organizacional

AUTOR

Fernando Paul CERÓN VALENCIA

ASESOR

Alejandro Erasmo LOLI PINEDA

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. Tesis para optar el grado de Psicología Organizacional. Unidad de Posgrado, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

Código ORCID del autor	0000-0002-6057-8408
DNI o pasaporte del autor	10049154
Código ORCID del asesor	0000-0002-5081-0541
DNI o pasaporte del asesor	10061376
Grupo de investigación	Calidad de Vida Laboral rumbo al bicentenario (CAVILA)
Agencia financiadora	Autofinanciado
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	<p>Distrito: Cercado de Lima.</p> <p>Dirección: Ciudad universitaria s/n</p> <p>Lugar: Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica, Facultad de Administración, Facultad de Psicología y Facultad de Contabilidad Universidad Nacional Mayor de San Marcos</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2018 -2019
Disciplinas OCDE	Psicología http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

(Universidad del Perú, DÉCANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Av. Germán Amezaga n.º 375-Ciudad Universitaria-Teléfono: 6197000-3208

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA

Siendo las 15:00 horas del día miércoles 25 de noviembre de 2020, en la Plataforma Virtual de Posgrado de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Ciudad Universitaria, Av. Germán Amezaga n.º 375 Lima), el Jurado Examinador de Tesis presidido por la Dra. Mildred Paredes Tarazona e integrado por:

Dra. Mildred Paredes Tarazona	(Presidente)
Dr. Alejandro Loli Pineda	(Asesor)
Mg. Karen Llacho Inca	(Miembro)
Dr. José Ventura Egoavil	(Informante)
Mg. Vladimir Navarro Vargas	(Informante)

Se reunió para la sustentación pública para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Organizacional del Bachiller **Fernando Paul Cerón Valencia** quien procedió a la exposición de la Tesis titulada **Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana**, con el fin de optar el Grado Académico de **MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA** con mención en Psicología Organizacional.

Concluida la exposición, se procedió a la calificación correspondiente, de acuerdo con la Escala de Calificación que aparece en el artículo 8.º del Reglamento para el otorgamiento del Grado Académico de Magíster, obteniendo la siguiente calificación.

Dieciocho (18) Muy bueno

A continuación, el Presidente del Jurado Examinador recomienda que la Facultad de Psicología acuerde otorgar el Grado Académico de:

MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA **con mención en PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Se extiende la presente ACTA a las 17:10 del 25 de noviembre de 2020.



Firmado digitalmente por PAREDES
TARAZONA Mildred Teresa FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2020 18:55:53 -05:00

Dra. Mildred Paredes Tarazona
Presidente



Firmado digitalmente por LOLI
PINEDA Alejandro Erasmo FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2020 16:31:11 -05:00

Dr. Alejandro Loli Pineda
Asesor



Firmado digitalmente por LLACHO
INCA Karen Patricia FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2020 17:56:31 -05:00

Mg. Karen Llacho Inca
Miembro



Firmado digitalmente por VENTURA
EGOAVIL Jose Epifanio FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.12.2020 10:28:04 -05:00

Dr. José Ventura Egoavil
Informante

VLADK

Mg. Vladimir Navarro Vargas
Informante

DEDICATORIAS

A DIOS

Dedicado con todo mi amor a mi Madre Pelagia Valencia Reyes
En recuerdo de mi Padre Jacinto Cerón Vega (+) con amor
siempre serán mi ejemplo de vida.

Para mis queridos hijos dedicado con todo mi amor

Valeria Romina Cerón Tello

y

Fernando Rodrigo Cerón Tello

Mi mayor motivación.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco al Dr. Alejandro Loli Pineda por sus orientaciones, asesoramiento y motivación para la realización de la presente tesis.

Agradezco a los Directores de las Unidades de posgrado de las Facultades de Geología, Minas, Metalurgia y Geografía, Psicología, Administración y Contabilidad quienes autorizaron la administración de los cuestionarios.

Agradezco a la comunidad de docentes de la Facultad de Psicología y de la Universidad por su aliento para culminar la tesis.

INDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

RESUMEN

INTRODUCCIÓN.....1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1.	Planteamiento	del	
	problema.....		3
1.2.	Formulación	del	problema de estudio
		10
1.3.	Justificación de la investigación.....12		
1.3.1.	Justificación teórica.....12		
1.3.2.	Justificación práctica.....13		
1.4.	Objetivos de la investigación.....14		
1.4.1.	Objetivo general.....14		
1.4.2.	Objetivos específicos.....15		
1.5.	Limitaciones del estudio17		

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes	del estudio.....	18
2.1.1.	Antecedentes	nacionales.....	18
2.1.2.	Antecedentes	internacionales.....	23

2.2.	Bases teóricas.....	25
2.2.1.	Calidad de Vida Laboral (CVL).....	25
2.2.1.1.	La CVL en el Perú: una aproximación psicosocial.....	25
2.2.1.2.	Aproximaciones conceptuales de la CVL.....	31
2.2.1.3.	Antecedentes y consecuencias de la CVL.....	34
2.2.1.3.1.	Antecedentes de la CVL	35
2.2.1.3.2.	Consecuentes de la CVL.....	41
2.2.1.3.2.1.	En la Organización del Trabajo	41
2.2.1.3.2.2.	La Calidad de Vida Laboral y el impacto en la eficacia y productividad en las organizaciones.....	42
2.2.1.4.	Modelos de CVL	43
2.2.1.4.1.	Modelo CVT- GOHISALO de Raquel González.....	49
2.2.2.	Compromiso Organizacional (CO).....	53
2.2.2.1.	Aproximaciones conceptuales sobre CO.....	53
2.2.2.1.1.	Antecedentes y Consecuentes del Compromiso Organizacional.....	55
2.2.2.1.1.1.	Antecedentes del Compromiso Organizacional.....	55

2.2.2.1.1.1.1. La Socialización laboral como antecedente del Compromiso Organizacional.....	57
2.2.2.1.1.2. Consecuencias del CO.....	58
2.2.2.2. Modelos de CO.....	59
2.2.2.2.1. Modelo de CO de Meyer y Allen.....	60
2.2.3. Calidad de Vida Laboral(CVL) y Compromiso Organizacional(CO).....	62
2.2.3.1. Modelo de CVL y CO para la presente investigación.....	63
2.3. Glosario de términos.....	64
2.3.1. Calidad de Vida Laboral(CVL).....	64
2.3.2. Compromiso Organizacional.....	66
2.4. Supuestos básicos.....	66
2.5. Hipótesis.....	68
2.5.1. Hipótesis general.....	68
2.5.2. Hipótesis específicas.....	68

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	70
3.2. Población de estudio.....	70
3.3. Muestra.....	72
3.3.1. Tipo de muestreo.....	72
3.3.2. Tamaño de la muestra.....	73
3.4. Identificación de variables.....	75
3.5. Operacionalización de variables.....	76

3.5.1. Calidad de Vida Laboral(CVL).....	76
3.5.2. Compromiso Organizacional(CO).....	76
3.6. Técnicas y cuestionarios.....	76
3.6.1. Cuestionario CVT-GOHISALO.....	76
3.6.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional.....	82
3.7. Procedimiento para la recolección de datos.....	85
3.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	85

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados.....	86
4.1.1. Prueba de Normalidad.....	86
4.1.2. Correlación entre CVL y CO.....	89
4.1.3. Niveles de CVL y CO.....	91
4.1.4. Correlación entre las dimensiones de la CVL y el CO.....	94
4.1.5. Estadísticas inferenciales de la CVL y el CO.....	95
4.1.6. Diferencias de la CVL según variable sexo.....	96
4.1.7. Diferencias de la CVL según variable edad.....	97
4.1.8. Diferencias del CO según la variable sexo.....	98
4.1.9. Diferencias del CO según la variable edad.....	99
4.2. Pruebas de Hipótesis.....	101

4.3. Discusión de resultados.....	103
4.3.1. Análisis de las Correlaciones entre CVL y CO.....	103
4.3.2. Análisis de los niveles de CVL y CO.....	104
4.3.3. Análisis de las Correlaciones entre las dimensiones de CVL y CO.....	108
4.3.4 Análisis de las Diferencias de la CVL según variables sexo y edad.....	112
4.3.5 Análisis de las Diferencias del CO según variables sexo y edad.....	113
 CONCLUSIONES.....	114
RECOMENDACIONES.....	116
REFERENCIAS.....	117
ANEXOS.....	130

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de estudiantes de posgrado según las Facultades de CC.Admin,Contables,Ing.Geológica y Psicología del año 2017.....	71
Tabla 2. Porcentaje de estudiantes de posgrado, según variables sociodemográficas.....	74
Tabla3.Ítems por cada dimensión del cuestionario CVL.....	77
Tabla 4. Confiabilidad del cuestionario de CVL.....	78
Tabla 5. Análisis factorial del cuestionario de CVL.....	79
Tabla 6. Ítems por cada dimensión del cuestionario de CO.....	82
Tabla 7. Confiabilidad del cuestionario CO.....	83
Tabla 8. Análisis factorial del cuestionario Compromiso Organizacional....	84
Tabla 9. Prueba de normalidad de los resultados Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional.....	87
Tabla 10. Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional.....	90
Tabla 11. Media de los resultados de CVL y CO.....	93
Tabla 12. Correlación entre las dimensiones de la CVL y el CO.....	94
Tabla 13. Prueba de hipótesis de la distribución normal de la CVL y el CO.....	95
Tabla 14 Estadísticas de CVL, según sexo.....	96
Tabla 15 Prueba de muestras independientes de CVL, según sexo.....	97
Tabla 16 Estadísticos descriptivos de la CVL, según la edad.....	97
Tabla 17 Análisis de varianza (ANOVA) de la CVL, según las edades.....	98
Tabla 18 Estadísticas de CO, según sexo.....	98
Tabla 19 Prueba de muestras independientes de CO, según sexo.....	99
Tabla 20 Estadísticos descriptivos de CO, según la edad.....	100
Tabla 21 Análisis de varianza (ANOVA) de CO, según las edades.....	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)	47
Figura 2. Modelo de CVL y CO para la presente investigación.....	64
Figura 3. Esquema de variables de estudio.....	75

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE LIMA METROPOLITANA

Fernando Paul Cerón Valencia

RESUMEN

El objetivo del actual estudio es establecer la relación a través de la variable Calidad de Vida Laboral(CVL) y el Compromiso Organizacional(CO). Así, se llevó a cabo una investigación descriptivo - correlacional de corte transversal, en una muestra de 417 estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana. Los datos se recopilaron con el Cuestionario de CVL elaborado por González (2010) denominado “CVT- GOHISALO”; que presenta las siguientes siete dimensiones -soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre- y el Cuestionario de Compromiso Organizacional(CO) elaborado por Meyer y Allen (1993). Encontrándose una correlación positiva y estadísticamente significativa ($r= 0.48$) entre las variables. También se encontraron correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de la CVL y el Compromiso Organizacional.

Palabras Clave: Calidad de Vida Laboral(CVL), Compromiso Organizacional(CO)

**QUALITY OF WORKING LIFE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN
POSTGRADUATE STUDENTS OF A PUBLIC UNIVERSITY IN
METROPOLITAN LIMA**

Fernando Paul Cerón Valencia

ABSTRACT

The objective of the current study is to establish the relationship through the variable Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment (OC). Thus, a descriptive-correlational cross-sectional investigation was carried out in a sample of 417 graduate students from a Public University of Metropolitan Lima. The data were collected with the CVL Questionnaire elaborated by González (2010) called "CVT-GOHISALO"; that presents the following seven dimensions -institutional support for work, job security, job integration, job satisfaction, well-being achieved through work, worker personal development, free time management- and the Questionnaire of Organizational Commitment (OC) elaborated by Meyer and Allen (1993). Finding a positive and statistically significant correlation ($r = 0.48$) between the variables. Positive and significant correlations were also found between the dimensions of QWL and OC.

Keywords: Quality of working life, organizational commitment

INTRODUCCIÓN

La economía liberalizada y globalizada ha generado que las organizaciones privadas y públicas en el Perú se involucren para elaborar productos y servicios con calidad y así cubrir las múltiples exigencias de consumidores y usuarios respectivamente. Para ello, deben organizar el trabajo de sus empleados, trabajadores en cumplimiento con los estándares de producción, servicios y de respeto de las leyes laborales.

Consumidores, usuarios, ciudadanos en el mundo asumen un nuevo rol como veedores y demandan a las empresas, a los gobiernos el cumplimiento de los derechos laborales.

Desde el ámbito de la Psicología Organizacional y del Trabajo existe un interés por investigar la problemática psicosocial del trabajador, especialmente sobre sus condiciones de trabajo y el impacto en su Calidad de Vida Laboral(CVL). González (2007) con su modelo asume los principios anteriores y propone un constructo con siete dimensiones que explora la calidad de vida laboral, necesario para la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

Otro constructo importante para el área de recursos humanos es el compromiso organizacional(CO), definido por los autores Meyer y Allen(1991) como el vínculo del empleado con la organización, crucial para el logro de las metas y objetivos organizacionales.

Para la presente investigación se quiere conocer si existe correlación entre la CVL y el CO en estudiantes del nivel del posgrado de la Universidad Pública seleccionada en la ciudad de Lima Metropolitana, quienes trabajan en organizaciones; y así se permitirá entender la gestión de ambas variables en beneficio de los estudiantes de posgrado y de sus organizaciones.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos. El capítulo I aborda el planteamiento del problema de investigación- general y específicos-; los objetivos tanto general como específicos y también la justificación y limitaciones del estudio. En el capítulo II se revisa los antecedentes de la investigación tanto en el plano de los estudios nacionales e internacionales; se desarrolla el marco teórico científico de la CVL, el CO y se plantean las hipótesis. En la parte o capítulo número III se explica el método del estudio: tipo y diseño de la pesquisa; lo referido a población y muestra del estudio, la operacionalización de las variables y se describe las técnicas de análisis estadísticos utilizados. El capítulo IV presenta los resultados, se contrasta las hipótesis y se procede a discutir lo hallado. Se presenta al finalizar las principales conclusiones, las recomendaciones del presente trabajo de tesis y se muestra las referencias bibliográficas, anexos pertinentes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento del problema

En lo socio-económico-laboral, a finales de la década del ochenta del siglo XX, el denominado Consenso de Washington recomendó a los países latinoamericanos liberalizar sus economías para involucrarlas en el comercio internacional, y para ello fue necesario la firma de tratados de libre comercio entre los Estados. De esa manera se trató de superar la situación de crisis fiscal y económica de la época. También EE. UU exigió el cumplimiento de una serie de aspectos asociados a derechos laborales para la aprobación del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Perú el 2006. Posteriormente, el Estado Peruano creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) sobre el anterior Sistema de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA). El 70% (44,626) de órdenes de inspección del trabajo del 2018 -realizadas por Sunafil- son denuncias formuladas por los trabajadores en relación al incumplimiento de las normas laborales.

El Estado Peruano actualmente se ha planteado como meta estratégica ingresar, es decir pertenecer a la llamada OCDE u Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Esta recomienda a sus Estados miembros el desarrollo de políticas públicas para la mejora de las condiciones de

trabajo, a través de la promoción de un entorno que beneficie la salud laboral y el bienestar personal y familiar de los trabajadores y la mejora de su Calidad de Vida Laboral. Dicho organismo señala también la importancia de entender la relación entre oferta y demanda laboral. Así, los estudios de posgrado es una necesidad de formación continua inmediata para todo trabajador, profesional graduado y pueda tener mejores expectativas de CVL.

Desde 2003, muchas empresas peruanas, a través del mecanismo institucional de la Confederación Intersectorial de Empresarios del Perú (CONFIEP), han empezado a involucrarse con los diez Principios o lineamientos del denominado Pacto Mundial, una iniciativa de las Naciones Unidas (ONU) para promover la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Tres de los principios de dicho Pacto Mundial: a) la libre asociación y negociación colectiva, b) la eliminación del trabajo forzado y c) las discriminaciones laborales en la ocupación realizada se asocian vía la CVL y entonces se enfatiza la importancia de esta tanto para los trabajadores y organizaciones.

Por otro lado -con un enfoque legal-laboral- desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha recomendado a los países miembros de la ONU el cumplimiento de una serie de convenios fundamentales referidos a CVL. La OIT ha propugnado la Doctrina del Trabajo Decente dirigida a los Estados desde 1999, así como la promoción de acciones para la mejora de la CVL.

Según la Constitución Política Peruana de 1993, estamos en una economía social de mercado en la que el Estado orienta y promociona el empleo. En su artículo 10º se señala que todo trabajador debe ingresar a la seguridad social, para su protección y la de su familia frente a contingencias elevando su CVL; siendo un tema de investigación y debate para cualquier disciplina o ciencia social aplicada que quiera aportar propuestas y soluciones para la formulación de las políticas públicas laborales. Asimismo, en otros artículos de la Constitución

se señala que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

El artículo 24° de la Constitución refiere que el trabajador tiene derecho a un salario equitativo, suficiente para el bienestar tanto material y espiritual de él y de su núcleo familiar. En los artículos 25° y 26° se hace referencia a la jornada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y al descanso semanal y anual remunerados. También en el artículo 49° de la Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo se señala la importancia de gestionar las condiciones de trabajo que permitan la prevención de los riesgos laborales. Además, en el artículo 79° el trabajador está obligado a cumplir la mencionada ley. Por tanto, la variable psicosocial CVL tiene fundamentación desde lo jurídico.

Desde el plano teórico, la psicología organizacional y del trabajo tiene un interés por el estudio de la problemática psicosocial y de las condiciones laborales de los trabajadores en particular. Peiró (2013) señala que la CVL de los trabajadores se vincula con la calidad de vida general en su rol de ciudadanos. La Calidad de Vida Laboral contribuye a la construcción de ciudadanía. Loli (2018) refiere que las organizaciones deben asegurar mejores condiciones laborales que garanticen la satisfacción de necesidades y se brinde seguridad, oportunidades y crecimiento psicológico a los trabajadores para su realización y desarrollo personal, laboral, percibiendo así mejoras de su CVL.

La CVL es una variable salutogénica propia de la Psicología organizacional positiva, nuevo paradigma de la psicología según refiere Salanova (2009). Duró (2010) señala en su propuesta teórica que toda repercusión en la salud mental laboral pasa en primer lugar por la comprensión de la problemática sobre CVL presentada en los empleados, obreros; la que sería un predictor de dicha salud mental laboral desde su perspectiva.

La psicología aporta con el constructo Calidad de Vida (Schalock, 1997) la que describe la satisfacción de las necesidades asociadas a la búsqueda o mejora del bienestar personal y/o familiar. Duró (2010) refiere que la CVL puede clasificarse en dos dimensiones objetiva y subjetiva. En la primera se hace referencia sobre las condiciones y el medio ambiente de trabajo que pueden ser cuantificables, mensurables y tangibles (sueldo, condiciones físicas del trabajo, horario laboral, carga de trabajo, etc). La segunda se refiere a la percepción subjetiva de esta realidad material en el trabajo, asociadas con otras variables como la salud, bienestar del personal.

González (2007) realza la CVL en tanto medios que brinda el trabajo, su organización para lograr satisfacer un amplio espectro de necesidades del trabajador. Señala es un concepto multidimensional, donde el empleado ve cobijadas necesidades en siete dimensiones como el apoyo institucional, seguridad e integración al puesto y satisfacción por el trabajo; el bienestar logrado a través de sus tareas, el logro personal alcanzado y también la gestión del tiempo libre. Así, recomienda ampliar con otros estudios sobre la CVL en Latinoamérica para conocer la realidad laboral en la región. Según Peiró (1996) la Calidad de Vida Laboral está asociada con otras variables psicosociales como las actitudes del trabajador. Así, en la investigación interesa estudiar su relación con otra variable del área de la gestión de los recursos humanos, especialmente con el Compromiso Organizacional, según Aamodt (2010) está asociado al ausentismo, desempeño laboral, civilidad organizacional, de interés para los empleadores, los supervisores, la gerencia, las políticas y programas de recursos humanos que desarrolla toda organización o institución pública. Los autores Meyer y Allen(1991) mencionan sobre el Compromiso Organizacional como una actitud hacia la institución, empresa que permite al trabajador establecer y comprender su vínculo con esta. Llacho(2018) en su investigación también recomienda continuar con el estudio de la variable Compromiso Organizacional en otras poblaciones.

En el área de los estudiantes de posgrado en la Universidad Peruana, la economía de libre mercado -mediante tratados de libre comercio- ha generado una nueva configuración de bloques económicos. El Perú pertenece desde 2011 a la Alianza del Pacífico junto a México, Chile y Colombia. Ello ha traído la aplicación de una serie de mecanismos institucionales de cooperación en áreas de la educación superior para mejorar la formación académica y profesional de los estudiantes de posgrado. Así, las Universidades del Perú se encuentran inmersas en el proceso de globalización. Según la nueva Ley Universitaria 30220 se exige el licenciamiento y la acreditación universitaria para que las Universidades se mantengan en el mercado educativo, orientadas a brindar un servicio con calidad académica, mejor aún vinculadas con las empresas que permitan la inserción y el posicionamiento laboral de sus estudiantes del posgrado. Así la Constitución Política del Perú de 1993 señala que el Estado Peruano busca garantizar una educación superior universitaria de calidad, que permita al egresado universitario contar con oportunidades de empleo adecuado. Se debe promover entonces una relación entre demanda laboral y oferta educativa, especialmente en los estudios de posgrado. En esa línea el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) aplicó la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades – 2014, señala el 25,1 % realiza estudios de posgrado. El 87,5% de egresados universitarios están ocupados y el 12,5% están desocupados. El 87,0% de egresados ocupados trabajan en actividades relacionadas con su carrera de pre-grado; pero, el 38,6% del total de ocupados desea otro empleo e intento variar su actual trabajo y el 19,5% de egresados tiene una ocupación principal y secundaria. Entonces, la variable que nos ayudaría a comprender el vínculo entre los estudiantes de posgrado y sus empresas sería el Compromiso Organizacional, entendido como la actitud hacia la organización que permite entender su permanencia. El 86,6% de los egresados ocupados son empleados, dependientes asalariados, 9,7% son trabajadores

independientes y el 3,5% cumplen roles como empleador. El 76,7% de egresados universitarios que se desempeñan como empleados u obreros, lo hace en empresas privadas y el 23,3% trabaja en la gestión pública.

Según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) la cifra de estudiantes matriculados en estudios de posgrado el 2017 fue de 103 622 estudiantes a diferencia de los 56 358 estudiantes matriculados el 2010 según la Asamblea Nacional de Rectores (ANR). El aumento de la demanda de estudios de posgrado por parte de los trabajadores profesionales se debe a la búsqueda de un ascenso en sus organizaciones laborales, a la necesidad de emprender planes de negocios, proyectos empresariales, ejercer la docencia universitaria, la investigación, es decir mejorar su CVL.

También Yamada y Lavado (2017) analizan el subempleo en el Perú entre los años 2004 -2014 y refieren que aproximadamente el 45% de graduados de estudios superiores se encuentra trabajando en actividades para las cuales no estudiaron.

El proceso de acreditación universitaria menciona en su estándar llamado grupos de interés a los estudiantes de posgrado. El año 2018 se llevó a cabo la IV Convención de Familias en Lima y una de sus recomendaciones fue continuar con las investigaciones del conflicto familia-trabajo como una de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral.

Entonces se hace necesario investigar la Calidad de Vida Laboral de los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana quienes cumplen, la mayoría de las veces, triples roles sociales - estudian, trabajan en alguna empresa/Estado y tienen familia-, máxime conociendo que las Universidades tratan de mantener una relación de cooperación con el mundo empresarial. También, será importante estudiar el Compromiso Organizacional que mantienen los estudiantes de posgrado con las empresas donde laboran, por

ser una variable psicológica relacionada con las actitudes y que permite entender los vínculos psicológicos que ellos sostienen con sus organizaciones para permanecer en ella. Loli (2015) señala su importancia para el área de gestión de recursos humanos, ya que dicha variable se relaciona con factores como el desempeño, la productividad entre otras para el logro de las metas y objetivos de las organizaciones.

Entonces, de estos datos se puede afirmar la importancia de promover los estudios de posgrado de tal manera que los trabajadores profesionales se mantengan y sean competitivos en sus organizaciones, en el mercado laboral y se demuestra también la relación entre demanda y oferta laboral.

Por tanto, la evidencia señala la necesidad de estudiar la realidad laboral peruana y nos demanda plantear la investigación entre estas dos variables en estudiantes del posgrado de una Universidad Pública en la ciudad de Lima Metropolitana, con respecto a sus organizaciones donde laboran.

1.2. Formulación del Problema

Por lo anterior, se formula el siguiente problema general de investigación:

¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Laboral(CVL) y el Compromiso Organizacional(CO) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?

Además, se plantean como problemas específicos:

1. ¿Qué niveles presentan las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral en los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
2. ¿Qué grado de Compromiso Organizacional presentan los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
3. ¿Cómo se relaciona la dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
4. ¿Cómo se relaciona la dimensión seguridad en el trabajo de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
5. ¿Cómo se relaciona la dimensión integración al puesto de trabajo de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?

6. ¿Cómo se relaciona la dimensión satisfacción por el trabajo de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
7. ¿Cómo se relaciona la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
8. ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo personal del trabajador de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?
9. ¿Cómo se relaciona la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la CVL con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1. Justificación teórica

La psicología del trabajo, de las organizaciones ha discutido teóricamente la CVL como un constructo en permanente evolución debido a los cambios tecnológicos continuos en el mundo laboral y por consiguiente forma parte de su estudio. Salanova (2009) refiere que la CVL es la finalidad de toda intervención, por lo tanto, se hace necesario desarrollar una nueva especialidad denominada psicología de la salud ocupacional.

Salanova (2009) señala como un nuevo enfoque a la psicología de la salud ocupacional, donde se estudian no solo los aspectos negativos que muchas veces ocasiona el trabajo, como el estrés y el acoso laboral o mobbing, sino también se deben investigar los aspectos positivos como el bienestar psicológico, la Calidad de Vida Laboral y la felicidad en las organizaciones. Salanova (2009) señala que uno de los objetivos de la salud ocupacional es el aumento de la CVL. Patlán (2017) refiere como la salud ocupacional ha virado de un modelo tradicional a otro holístico que toma en cuenta aspectos positivos como la CVL y que, paralelamente, recoge los aportes de la psicología de la salud ocupacional. Así, desde el modelo de González (2007) se señalan siete dimensiones mencionadas anteriormente como las más adecuadas para entender la CVL del trabajador.

Los vínculos entre trabajadores y empresa han sido estudiados por la psicología organizacional y del trabajo a través del constructo CO, siendo una de las actitudes hacia la empresa. Este es un factor del desempeño laboral importante para entender la continuidad del trabajador en su centro laboral. El modelo de Meyer y Allen (1990) será el más adecuado para el estudio.

Entonces, teóricamente la investigación contribuirá al entendimiento de los dos constructos, siendo concordantes con las líneas de investigación sobre salud psicológica organizacional, cultura y compromiso organizacional, CVL auspiciado por la Unidad de Posgrado y el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad.

1.3.2 Justificación práctica

El estudio de la CVL será útil para la sociedad y las instituciones, para que las organizaciones diseñen y ejecuten programas de intervención y promuevan la Calidad de Vida Laboral para alcanzar objetivos organizacionales y de bienestar para sus trabajadores.

Otra justificación práctica -de la presente investigación- es aproximarnos a la comprensión de la relación entre oferta y demanda laboral. Es decir, un egresado universitario tratará de insertarse y mantenerse en el mercado de trabajo en la medida que continúe con su formación en posgrado (diplomados, maestría, doctorado) a lo largo de su trayectoria laboral lo que también beneficia a su CVL.

El conocimiento sobre el Compromiso Organizacional permitirá implantar acciones desde el área de Recursos Humanos para elevar el rendimiento, la productividad laboral y gestionar el talento humano. La Universidad Pública de Lima Metropolitana necesita que sus estudiantes de posgrado mantengan y acentúen sus vínculos laborales con las empresas donde laboran. Así, también se promueve la relación Universidad–Empresa, para su posicionamiento.

Además, existe en la Facultad de Psicología de la Universidad Pública - donde se realizará la presente investigación- el Grupo de Investigación “Calidad de Vida Laboral rumbo al bicentenario” que tiene entre sus objetivos conocer la problemática acerca de la CVL de los trabajadores en el Perú y propone mejoras y propuestas a nivel de las políticas públicas y programas de CVL. Servirán los datos para coadyuvar en el logro de los objetivos en bien de la salud, bienestar de las organizaciones y trabajadores.

González (2007) señala que la ejecución de programas de CVL beneficia a las empresas y trabajadores: especialmente disminuye la rotación, el ausentismo y aumenta la satisfacción laboral y por lo tanto el CO. El modelo de González sobre Calidad de Vida Laboral fue desarrollado por su grupo de investigación en la Universidad de Guadalajara y cuenta con un Centro Universitario de Ciencias de la Salud, que a futuro podría cooperar con la creación de uno orientado a la Psicología de la salud ocupacional dentro del Consultorio Psicológico (COPSI) de dicha Universidad Pública.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Identificar los niveles de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral que presentan los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
2. Identificar el grado de Compromiso Organizacional que presentan los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
3. Determinar la relación entre la dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
4. Determinar la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
5. Determinar la relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
6. Determinar la relación entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

7. Determinar la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
8. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
9. Determinar la relación entre la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

1.5. Limitaciones de la investigación

La presente investigación utiliza el modelo de Calidad de Vida Laboral planteado por la Dra. Raquel González de la Universidad de Guadalajara (México). Con respecto al Compromiso Organizacional se utiliza la teoría de Meyer y Allen. Para la presente investigación se utilizará solo la medida del CO general ya que primero según refiere Meyer (2002) es básicamente la edad de los empleados asociado a su vez con la importancia que tiene la socialización organizacional como antecedente que explica la conformación de la actitud del CO de manera general en las empresas.

Se generalizará solo para los estudiantes que cursan estudios de posgrado de la Universidad Pública, ubicada en Lima Metropolitana, siendo limitada su extrapolación. Los modelos anteriores funcionan para el trabajo formal asalariado. Será motivo de otras investigaciones conocer dichos temas aplicados para otras poblaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes nacionales

Cáceres, Rosas y Elías (2018) realizaron una indagación de corte transversal, descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 35 trabajadores del Policlínico Manuel Manrique Nevado de un establecimiento de salud de EsSalud en Lambayeque. El objetivo del estudio se centró en determinar la influencia de los estímulos organizacionales en el compromiso laboral de los trabajadores el año 2017. En ese estudio se obtuvo que no existe relación entre las variables estudiadas denotando que los estímulos organizacionales no influyen en el compromiso laboral, sino solamente las variables de estímulos organizacionales: capacitación, condiciones de trabajo e infraestructura.

Llacho (2018) realizó un análisis de corte transversal, descriptivo correlacional, teniendo como muestra 203 trabajadores del sector servicios de belleza de Lima Metropolitana. Como objetivo de investigación, la autora consideró determinar la relación entre las variables capital psicológico y compromiso laboral. Finalmente, se obtuvo correlación positiva, significativa entre ambas variables; además entre los componentes y dimensiones de ambas variables, excepto la dimensión optimismo y compromiso de continuidad. Existen diferencias significativas entre ambas variables, así como en sus dimensiones en función de las variables sociodemográficas para la mayoría de casos.

Más (2018) elaboró un estudio transversal no experimental, correlacional, cuantitativa. Utilizando como muestra a 170 trabajadores de la Dirección de Administración y Finanzas de una institución tributaria de Lima. La finalidad fue precisar la relación, enlace, entre las conductas de ciudadanía organizacional y el Compromiso Organizacional del personal de la Dirección de Administración y Finanzas de la institución tributaria de Lima (abril 2016 - abril 2017) obteniendo como resultado que coexiste enlace directo y significativo de ambas variables.

Villanueva, Hoyos y Campos (2018) realizaron un estudio de enfoque mixto, utilizando una encuesta, grupos focales, entrevistas semiestructuradas, contando vía la participación con 40 colaboradores, entre seniors y millenials. El objetivo de la investigación fue profundizar en la comprensión del compromiso laboral, liderazgo y desarrollo en el ámbito profesional. Se obtuvo correlación positiva importante entre las variables para el caso de los seniors. En cuanto a los asistentes se evidenció correlación positiva media entre el compromiso de afectividad y el liderazgo y correlación positiva numerosa entre el compromiso de afectividad y el desarrollo en el ámbito profesional.

Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2017) mediante su estudio de forma descriptiva y correlacional en una muestra de 124 colaboradores de una empresa cementera, decidieron determinar la relación entre el CO y la intención de rotación. En este estudio se concluyó que el compromiso de afectividad y el compromiso normativo presentan una relación inversa sobre la intención de rotación.

García (2017) realizó un estudio de tipo aplicado con enfoque cualitativo. La muestra utilizada fue de 141 agentes de seguridad de manera aleatoria. El objetivo consistía en determinar la existencia de un

nivel de Compromiso Organizacional de una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una universidad privada. Se concluyó que el 38,3% de la población total mantiene un nivel alto de Compromiso Organizacional equivalente a 54 trabajadores.

Misari (2017) desarrolló una investigación pura sustantiva correlacional y no experimental transversal. Considerando a 642 alumnos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación siendo su muestra de 241 participantes. El propósito era determinar la relación entre el clima organizacional y el Compromiso Organizacional. Este trabajo concluyó estableciendo que la relación entre ambas variables es significativa y moderada.

Reyes (2017) en su estudio sobre la satisfacción con la vida y Calidad de Vida Laboral encontró en una muestra de docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana de la UGEL N° 3 que existe una relación significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa entre la satisfacción con la vida y la CVL.

Mascaro (2017) realizó un estudio descriptivo-explicativo, mediante un muestreo probabilístico de 347 individuos correspondientes a personal administrativo y a técnicos de salud. El objetivo fue establecer los efectos de la seguridad y la salud laboral que inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud de Lima. En este estudio se obtuvo la incidencia de las dos primeras variables sobre la tercera.

Ricse (2017) desarrolló un estudio descriptivo transversal con una muestra aleatoria. El objetivo de este estudio era determinar y evaluar la relación entre Calidad de Vida de Médicos Anestesiólogos y clima laboral que laboran en hospitales de ESSALUD y MINSA. (Lima, 2015). Los

hallazgos indicaron la existencia de una relación positiva significativa entre las dos variables.

Roca (2017) desarrolló una pesquisa con diseño correlacional, no experimental, transversal, multivariada, siendo su muestra 100 colaboradores de una financiera estatal de Lima. El objetivo del estudio era obtener la correlación entre el síndrome del quemado, áreas de su actividad laboral y su calidad profesional. Se concluyó que existe relación entre las variables mencionadas.

Vilcherres (2017) desarrolló un estudio de diseño no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo. En esta investigación participaron 60 catedráticos de la Facultad en una Universidad Pública del norte del Perú. La finalidad era establecer la relación en medio del afrontamiento y la CVL en los profesores de la institución mencionada. Se obtuvo como conclusión que se halla una correlación significativa clara de las dos variables señaladas.

Loli *et al.* (2015) consideró para su investigación una muestra de 221 profesionales. El objetivo de su estudio fue entender si el CO relaciona con el sentimiento de permanencia de los trabajadores profesionales de Lima Metropolitana. Se evidenció la existencia de correlación significativa y positiva del compromiso afectivo con el sentimiento de permanencia y a su vez no se relaciona con el compromiso de continuidad.

Luna (2015) en su estudio de tipo correlacional, descriptivo-comparativo y transversal, usó una muestra de 125 docentes, no probabilística de la Facultad de Psicología y Trabajo Social. Su objetivo era determinar la relación de la Satisfacción Laboral y el Compromiso

Organizacional. Los resultados concluyeron que las dos variables se correlacionan de forma positiva y muy significativa.

Loli (2005) mediante una muestra de 205 personas en 20 facultades y teniendo presente que el objetivo fue conocer el CO de los empleados no docentes de una universidad pública en la ciudad de Lima acompañadas con algunas variables demográficas. Se obtuvieron reacciones que señalan una orientación propicia de los trabajadores hacia el CO y la observación de los elementos indican que existe correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general laboral y compromiso laboral, compromiso de afectividad, jerarquía del puesto y sentimiento de persistencia; mientras que la relación entre el primero y el compromiso de continuidad es muy significativa pero negativa.

El Ministerio de Trabajo (2009) realizó una investigación referida a las condiciones laborales y su impacto en la satisfacción de los trabajadores del sector privado en la ciudad de Lima. La población estuvo constituida por 3.754. 280 personas que son parte de la PEA (población económicamente activa), que respondieron la encuesta de hogares especializada en niveles de empleo (setiembre 2007), módulo condiciones de trabajo, seguridad y salud. Se concluyó que dichas condiciones, del entorno laboral, de riesgo influyen en la satisfacción de los asalariados.

Antecedentes internacionales

Cernas, Mercado y León (2018) reunieron mediante una muestra no probabilística un cuestionario autoaplicado a 560 alumnos de maestría. Su objetivo consistía en analizar la equivalencia de medición de la satisfacción laboral y del Compromiso Organizacional entre la cultura mexicana y la estadounidense. El resultado del análisis concluyó que las variables no tienen diferencias entre ambas culturas.

Betanzos *etal.* (2017), en su estudio del CO como elemento de apoyo a la percepción de CVL, realizaron un análisis de contenido referido a las siguientes categorías: el componente psicológico de la CVL, sistema de administración, participación y comunicación, reorganización del trabajo, particularidades del puesto, conflicto hogar-trabajo, condiciones ambientales y satisfacción laboral.

Patlán (2017), en una investigación sobre el sentido psicológico del concepto CVL por medio de la red semántica natural, señala la presencia de significados negativos y positivos orientado básicamente en “alegría-seguridad-importancia-comodidad” en comparación de significados negativos “preocupado-molestia-tristeza-frustracion-reprimido-incapaz-aislado-ignorado”. Estos serán el soporte para elaborar su cuestionario.

La misma Patlán (2017), en una investigación documental e histórica sobre los modelos teóricos de la Calidad de Vida Laboral (CVL), realizó un análisis de 13 modelos de CVL respondiendo al objetivo de identificar los componentes característicos que integra los Modelos de la CVL. Con este trabajo se concluyó que existen fundamentos teóricos y nociones -como teoría de la felicidad, modelo de transferencia, teoría

motivacional, enfoque sistémico, entre otros- que reafirman la CVL como una condición multidimensional, psicosocial, sistémica, contextualizada y dinámica que influye en los resultados organizacionales, como la productividad y la eficacia.

Arias (2002) realizó un estudio exploratorio en dos muestras de 101 y 89 estudiantes de dos universidades de Lima Metropolitana. Se aplicaron cuestionarios de compromiso hacia la organización, el clima organizacional, el apoyo percibido de la organización, el propósito de continuar con la empresa, también búsqueda de otro empleo (en una de las muestras). Se encontró correlación entre el compromiso afectivo y la intención de continuar trabajando para la organización.

El mismo Arias (2003) estudió la relación entre el Compromiso Organizacional(CO) y algunas variables demográficas en una muestra de 190 personas de diversas organizaciones. Se concluyó la existencia de asociación elevada entre el compromiso de afectividad y la satisfacción general laboral, el compromiso laboral y la precisión del rol. No fue importante la relación con la jerarquía del puesto. En otro orden de ideas, las correlaciones entre el compromiso de continuidad y las otras variables resultaron por debajo. La más alta fue con la precisión del rol, luego por la satisfacción laboral. Las variables demográficas nunca denotaron relación importante con el compromiso de continuidad. La variable género y estado civil no expresaron relación con el compromiso.

González (2007), estudió tanto la elaboración y validación de un cuestionario sobre CVL en empleados del sector salud. La muestra estuvo constituida por 322 profesionales de la salud (149 médicos y 173 enfermeros). Se sometió a la validación de contenido, constructo y criterio. La validez de contenido fue vía consulta a expertos. La validez de constructo se realizó vía análisis factorial y para la validez de criterio se

utilizó como criterio externo el cuestionario general de salud de Goldberg de 28 ítems. Los resultados refirieron para la validez de contenido, donde los expertos dieron una calificación global mayor al 70% para los ítems del cuestionario. La validez de constructo total fue de 0.68 corroborando la distribución de ítems en siete dimensiones. Se utilizó la prueba de Mantel- Haenszel de chi cuadrado en forma separada para cada dimensión. Sobre la confiabilidad hallaron el índice Alpha de Cronbach con un valor de 0.9527. Se encontró validez y confiabilidad en el cuestionario de calidad de vida en el trabajo para la población estudiada.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Calidad de Vida Laboral

2.2.1.1 La CVL en el Perú: una aproximación psicosocial

Latinoamérica

Una de las primeras preocupaciones gubernamentales de los países, grandes bloques y organizaciones económicas debiera ser la mejora de su CVL. En España, por ejemplo, existe desde 1998 un observatorio de CVL, llamado el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, donde se aplica un instrumento de medición social y se utiliza información para formular las políticas públicas sobre el empleo de calidad. Es decir, se estudian los indicadores de cantidad y de calidad, situación que difiere a lo encontrado en Latinoamérica y en el Perú en particular.

La OCDE (2015) también sugiere a sus países miembros focalizar sus esfuerzos gubernamentales para que se eleven los niveles de CVL ya que ésta

se asocia a otros paradigmas como el bienestar, la felicidad y la calidad de vida de la sociedad.

La OIT (2003), desde su nacimiento, ha buscado la mejora de condiciones de trabajo que permitan una mejor salud de los trabajadores y de sus niveles de CVL vía la educación y la capacitación.

Cabe destacar la investigación y los aportes de Arias (2017) quién realiza un profundo análisis sobre el enfoque objetivo y subjetivo de la calidad de vida. Este autor hace uso del funcionalismo estructural -especialmente cuando refiere el rol que le toca cumplir a instituciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS), OCDE, ONU, Banco Mundial-, del análisis constitucional y de la jurisprudencia para entender la problemática de la calidad de vida y del trabajo, en particular desde el lado psicosocial de los trabajadores.

Peiró (1996) señala que la experiencia subjetiva de la CVL se configura en un contexto social y cultural que permite al trabajador darle un significado a su trabajo, orientando y entendiendo así su CVL.

Perú

Para el suceso peruano, antes y durante su ingreso a la globalización económica y con el desarrollo y acceso a nuevos puestos de trabajo, desde el lado socio-económico se empezó a identificar la problemática de precarización del trabajo en el país especialmente a finales de la década de los ochenta y del noventa. Se hacía referencia a las pobres condiciones de trabajo y especialmente a las pocas posibilidades de hacer frente al despido o a la vulnerabilidad del empleo (García, 2004).

La población empleada en Lima metropolitana estaba compuesta por 4.885.100 personas -que trabajaron al menos una hora en la semana y a las que se brindó algún tipo de pago-, que representaban el 93.3% de la Población

Económicamente Activa (PEA). El dato proporcionado por el INEI (citado en Lima como vamos, 2018) y otras instituciones públicas nos remite al “enfoque de cantidad del empleo”, una concepción de indicadores de la ciencia económica. Lo que en este punto concreto interesa medir es el lado objetivo del acceso al empleo sin reparar en la composición, el contenido, las condiciones de trabajo, haciendo menor hincapié en la experiencia o vivencia subjetiva de dicho trabajo.

Desde el lado de la Universidad y las ONG de investigación se empieza a discutir la necesidad de complementar el enfoque de cantidad sobre la problemática del trabajo con un enfoque en la calidad referido a la posibilidad de investigar dicho problema sobre la calidad del empleo o el empleo con calidad. En esta línea, Iguíñiz y Barrantes (2004) señalan cuatro aspectos de la reducida calidad del empleo en el Perú: la sobrepoblación laboral, la transición demográfica, las crisis económicas y la legislación laboral. Mencionando además la necesidad de abordar el problema del empleo desde una perspectiva multidisciplinaria. Todo lo anterior debería ser retroalimentado con la experiencia subjetiva del trabajador acerca de dichas condiciones laborales, de los procesos y la actuación del área de personal en la empresa.

Anteriormente, la psicología del trabajo y de las organizaciones venía planteando desde la década del sesenta del siglo pasado el concepto de Calidad de Vida Laboral y su relación con la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. Esto viene a ampliar el enfoque de cantidad contemplado por el Ministerio de Trabajo y los indicadores sociales que recogen una parte de la realidad laboral.

Así, Paredes y Hernández (2005) señalan que la psicología social organizacional reafirma la importancia de la salud, siendo parte y consecuencia de la Calidad de Vida Laboral del trabajador y de su interrelación con el medio ambiente. Precisan los autores que la autopercepción de las condiciones de trabajo es útil para la seguridad ocupacional, así como para la comprensión de los rangos de CVL del trabajador.

Por su parte, Loli *et al.* (2018) realiza el alcance de la CVL subjetiva o psicológica como el enlace existente entre vida familiar y laboral, siendo las empresas las que asuman una responsabilidad social de promover la conciliación entre estas dos facetas de la vida de todo trabajador.

Ventura (2010) explica como es el nexo entre la industria con el núcleo familiar del ámbito rural, incluso la empresa ha contribuido en la reducción de pobreza desarrollando capacidades desde la perspectiva de Amartya Sen. En esa dirección Atalaya (2018) señala que la Calidad de Vida Laboral se ve reducida por la presencia del síndrome de burnout, aparece como reacciones psicológicas a las altas exigencias, estrés en los puestos laborales.

Schalock (citado en Arenas 2003) refiere que los indicadores de calidad de vida del empleo lo constituyen el salario adecuado, los beneficios del empleo, el ambiente de trabajo seguro y saludable, el feedback e interacción social, el apoyo en el trabajo, la adaptación del puesto de trabajo y las oportunidades de promoción. Señala este autor que el componente subjetivo de la calidad de vida es importante para establecer estrategias de superación de la pobreza. Además, Arenas (2007) plantea la necesidad de relacionar las condiciones de trabajo con el bienestar psicológico y la CVL. En esta última orientación coincide con Montero (2017), quien señala la necesidad de investigar la salud laboral y la calidad de vida.

Cerón (2003) señala que se deben identificar las variables psicosociales a considerar en las estrategias de intervención para una vida con calidad ambiental -aspecto que hace referencia a las condiciones ambientales dentro y fuera de una organización y que pueden afectar la CVL de los trabajadores-.

Desde el lado de las ONG se han logrado sistematizar experiencias. Es el caso del Instituto Salud y Trabajo (ISAT) que, en las conclusiones del estudio

sobre diagnóstico situacional en seguridad y salud en el trabajo del año 2011, refiere que aun existiendo crecimiento económico el modelo de desarrollo sigue siendo excluyente, aspecto reflejado en las condiciones de trabajo precarizadas con sus repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores. Desde el Estado, el Ministerio de Trabajo (2009) realizó una pesquisa sobre condiciones y satisfacción de trabajadores asalariados del sector privado en Lima. En ese estudio recomendaron establecer y aplicar normas de aseguramiento adecuado de las condiciones de trabajo, del entorno y del riesgo laboral para la mejora de la CVL.

Desde el lado empresarial en conjunto con el Ministerio de la Producción se viene formulando el Plan Nacional de Competitividad 2019, señalando la necesidad de acompañar la estructura productiva del Perú con un conjunto de medidas legales laborales, entre ellas aspectos referidos a la capacitación laboral para entienda aumentar los niveles de CVL.

En esta última dirección, Ventura y Cerón (2003) encontraron que para los denominados trabajadores del conocimiento (Knowledgeworkers) la formación académica ha tenido un significado importante para su desempeño laboral, tanto en el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes, especialmente del Compromiso Organizacional.

De todo lo expuesto anteriormente se puede entender que una aproximación al fenómeno del trabajo implica una discusión sobre el bienestar, la CVL y la pobreza, entre otros conceptos del desarrollo humano sostenible.

El empleo se ha constituido en las naciones modernas y posmodernas en nexo entre la economía y la sociedad de un país. El trabajo y sus problemas derivados han sido motivo incluso de guerras, conflictos entre naciones, instituciones, grupos, sindicatos y trabajadores. Por ello, las sociedades se han empeñado en la regulación de la problemática del trabajo, y en el caso particular del Perú ha sido legislado por las constituciones. La Constitución de 1993 hace

hincapié en la necesidad de salvaguardar el bienestar del trabajador. La ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha posibilitado abrir el debate y la investigación académica acerca de cómo proponer mejoras en la organización del trabajo con la participación de los trabajadores en los comités de SST, utilizando como metodología la facilitación social de grupos para ser efectivos en la resolución de problemas sobre la gestión de los riesgos laborales, especialmente a través de los programas de CVL. En ese sentido, Arce y Cerón (2007) refieren que lo anterior refleja el enfoque sobre derechos humanos, procesos participativos y procesos de aprendizaje aplicados a la gestión de riesgos laborales. También Patlán (2017) señala que la CVL debe asumirse como parte integrante de los derechos humanos laborales.

Frente a esta nueva problemática psicosocial sobre la calidad del empleo o la CVL en la región latinoamericana, y recogiendo las discusiones anteriores sobre los enfoques de cantidad y calidad sobre el trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha brindado una aproximación a este problema a través del índice de mejores trabajos desde el 2017. En este índice se compara la realidad de las condiciones de trabajo de diecisiete países de América Latina, sirviendo de observatorio para la formulación de mejores políticas públicas sobre el empleo.

El lado subjetivo del trabajo tal como lo entienden la CVL y la psicología del trabajo es un reto a asumir. En el índice de cantidad la ratio entre países de la región va de 67 a 80. En el índice de mejores trabajos el Perú presenta la ratio de 29, casi rezagado a comparación de otros países, indicándonos que, si bien hay un avance de la población ocupada, esto se puede traducir en empleos precarios y por lo tanto con bajos niveles de Calidad de Vida Laboral en comparación con otros países de la región. Cabe mencionar que el trabajo en el Perú en su mayoría se da en el plano de la economía informal.

Por todo lo anterior, nos interesa investigar la CVL en estudiantes del posgrado de la universidad pública señalada; toda vez que una mayor aproximación al enfoque de cantidad y calidad del empleo desde el paradigma de la CVL retroalimentará la discusión de políticas públicas sobre el trabajo en correspondencia con la legislación laboral del país para beneficio de la productividad de las empresas, los trabajadores y el logro de los objetivos como país (García, 2004).

2.2.1.2 Aproximaciones conceptuales sobre la CVL

Siendo lo anterior el panorama en cuanto a la CVL del Perú desde una perspectiva psicosocial, estamos en condiciones de aproximarnos a las diferentes conceptualizaciones del constructo.

Para detallar los diferentes Modelos, antes se plantea un recuento de autores que aportan una aproximación conceptual que nos permitirá conocer el devenir de un constructo que está fuertemente influido por el avance de la tecnología y por la manera como organizan el trabajo.

El movimiento de CVL nace en la industria norteamericana durante los años sesenta del siglo XX para hacer frente al problema de la alienación del trabajo, una de las características de las relaciones laborales a nivel micro-social de la época. Con iniciativas de empleadores y participación de los trabajadores se ejecutaron programas de Calidad de Vida Laboral con resultados favorables. Desde esa época se ha extendido a diferentes realidades y se ha vinculado a otras nociones como calidad de vida, desarrollo humano, desarrollo sostenible vista en un plano macro-social económico, además de considerar su relación con

diversos conceptos de las ciencias sociales, de la salud y del ambiente -calidad de vida relacionada a la salud- (González, 2007).

Algunos conceptos realzan el lado de la CVL del ambiente laboral (objetivo) y otros la CVL psicológica (subjetiva).

González, Peiró y Bravo (1996) refieren que la CVL puede conceptualizarse como la valoración subjetiva de la totalidad de recompensas que se logran del medio laboral asociado a necesidades del empleado.

Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001) la refieren como la satisfacción de los empleados respecto a sus necesidades a través de recursos, actividades y resultados que provienen de la participación en el lugar de trabajo. Refieren asimismo que las personas buscan satisfacer sus necesidades a través del trabajo y que éste se vincula e influye en otras áreas de la vida del trabajador.

Segurado y Agulló (2002) señalan que la CVL busca humanizar la labor vía los puestos, condiciones laborales más seguras y también de Instituciones democráticas que cubran las necesidades de los empleados, proponiéndoles mayor desarrollo integral.

Ambas condiciones, objetivas, subjetivas, según Granados (2012) buscan objetivos complementarios. Por una parte, la mejora de las condiciones objetivas se encauza a una mayor eficacia, productividad y rendimiento laboral. Por otra, la gestión del componente subjetivo apunta a un mayor bienestar del trabajador, de su salud y satisfacción laborales. Ambas se complementan.

Flores (2008) señala que la CVL aparece para manifestar las dimensiones objetiva y subjetiva de toda vivencia laboral. Es un concepto multidimensional que incluye indicadores objetivos y subjetivos, y contemporáneamente el social-

ecológico. Señala la autora que se deben elaborar y aplicar modelos desde los cuales se pueda explicar y definir el constructo de una manera operativa.

Duró (2013) señala que se deben tener dos perspectivas para entender el constructo CVL:

- a) Como un conjunto de características objetivas del ambiente o situación de trabajo.
- b) Como estado psicológico del trabajador a consecuencia del trabajo.

La CVL también es definida siguiendo a González (2010)“las posibilidades que ofrece el empleo y la organización para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes en el ámbito laboral y profesional mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, que es clave para la realización personal, familiar y social del trabajador, y que es un medio para preservar la salud y la economía del trabajador” González (2010).

La evolución de este constructo ha llevado a ver los aspectos objetivos (condiciones de trabajo) y ahora también los subjetivos o Calidad de Vida Laboral psicológica.

La CVL es uno de los muchos aspectos del trabajo que repercute en las relaciones laborales y sociales. La CVL es la satisfacción de las necesidades del trabajador durante su vida laboral.

2.2.1.1 Antecedentes y consecuentes de la CVL

Peiró (2013) postula que la concepción de la CVL varía en el tiempo y está en función de los aspectos socio-económicos y culturales de las sociedades y países. Es importante señalar que al ser un constructo multidimensional y de difícil operacionalización, en nuestro estudio realizaremos solo una aproximación a dichos antecedentes y consecuencias que hacen referencia al sistema de trabajo en la empresa (Peiró, 1996).

Según Segurado y Agulló (2002) se desprenden cuatro perspectivas que se interrelacionan:

- Factores antecedentes objetivos: como la empresa influye en el bienestar del trabajador mediante la estructura organizacional, la tecnología, el contenido del puesto, las políticas y las prácticas de recursos humanos.
- Factores antecedentes subjetivos: la percepción sobre aspectos organizacionales, el clima laboral y como podría influir en el bienestar del empleado.
- Factores consecuentes objetivos: conocido como relación hombre-máquina u hombre-sistema organizacional, en busca de la productividad y la eficacia.
- Factores consecuentes subjetivos: la vivencia subjetiva del trabajador sobre dichos ajustes hombre-sistema organizacional permite entender el componente de la calidad de vida psicológica laboral. El trabajador se ve impactado en sus actitudes como el Compromiso Organizacional, en su rendimiento, rotación o ausentismo laboral.

Antecedentes de la Calidad de Vida Laboral

Peiró (1996) señala que los antecedentes, generalmente, forman parte del sistema de trabajo. Así, según el Modelo de González (2007) serían los siguientes

Soporte institucional para el trabajo

González (2007) lo conceptúa como el conjunto de componentes del puesto de trabajo brindados por la organización vía políticas laborales, normas sobre el trabajo, apoyos, estructura que da consistencia y soporte al trabajador, agrupando las siguientes características:

- Procesos de trabajo: hace referencia a las actividades realizadas en el puesto de trabajo y procesos industriales, administrativos.
- Supervisión laboral: el supervisor realiza retroalimentación inmediata sobre la labor del trabajador, verificando si cumplió con sus tareas.
- Ayuda del jefe inmediato en la tarea: buena disposición de jefes inmediatos hacia la supervisión y la asesoría con respecto a las actividades realizadas por el trabajador.
- Evaluación del trabajo: conocida como evaluación del desempeño. Es la ponderación y juicio del trabajo realizado por el empleado por parte de la empresa.
- Oportunidades de promoción: hace referencia a la línea de carrera transitada por el trabajador en su vida laboral.
- Autonomía: durante el desarrollo de sus actividades el trabajador tiene un margen de independencia para la toma de decisiones con respecto a las actividades realizadas en su puesto de trabajo.

Reafirmando lo anterior, Peiró (2013) en su modelo sobre antecedentes de la CVL también señala especialmente a la supervisión y a los estilos de dirección. Refiere que gracias a ellos se puede planificar asignando objetivos y tareas a los trabajadores, controlando el proceso de trabajo en sus etapas, viendo el proceso de toma de decisiones, verificando si cumplen las tareas en el sistema de trabajo y evaluando el rendimiento laboral. También hace referencia a políticas y prácticas de dirección, especialmente a la regulación del sistema de trabajo y de las relaciones industriales y laborales dadas por la legislación laboral del país como, por ejemplo, las políticas laborales de la empresa en los procesos de selección en los países de América Latina.

Seguridad en el trabajo

González (2007) refiere que son los elementos que salvaguardan la integridad física, la salud del trabajador y su adecuado desempeño. Se presentan y caracterizan por los siguientes componentes:

- Procedimientos de trabajo: el orden con respecto a la carga de trabajo y las etapas que se siguen para realizar las tareas o actividades.
- Salario: compensación monetaria en contraprestación a la labor ejecutada.
- Insumos para el trabajo: conocido como los “inputs” o materiales, son materia prima e informaciones que sirven para el inicio de actividades laborales.
- Derechos contractuales de los trabajadores: son aspectos del derecho laboral asumidos por el trabajador y el empleador que aparecen generalmente en el contrato de trabajo.
- Capacitación para el trabajo: proceso que permite al trabajador desarrollar competencias, habilidades y destrezas para elevar su rendimiento laboral.

Coincidiendo con lo anterior, Peiró (2013) en su modelo sobre antecedentes-consecuentes de la CVL hace referencia a la tecnología y al uso eficiente de insumos. Señala además que una buena política y gestión de compensaciones ayuda a la CVL.

Integración al puesto de Trabajo

González (2007) la define como la inserción del trabajador a sus actividades, mediante un buen clima laboral. Caracterizado por:

- Pertinencia: una relación será adecuada entre empleado y empresa si tiene como aspectos referentes el contrato de trabajo.
- Motivos laborales: Inicia y mantiene la conducta del trabajador para el logro de sus metas laborales.
- Ambiente de trabajo: conjunto de elementos que rodean al puesto de trabajo y que se relacionan con la salud y desempeño del trabajador. Hace referencia a la cultura, al clima laboral y a la gestión de conflictos laborales entre compañeros y con los subordinados.

En correspondencia con lo anterior Peiró (2013) señala la integración al puesto de trabajo como el clima laboral que se configura entre la organización y los trabajadores.

Siguiendo a Muchinsky (2001) referimos que estos tres primeros antecedentes son el tejido social, es decir el entramado de normas, roles y la cultura organizacional. Las dos primeras le dan uniformidad y consistencia a las actitudes y a la conducta laboral. De la misma manera la gestión de la cultura y del clima laboral influyen en actitudes como el Compromiso Organizacional.

Satisfacción por el Trabajo

González (2007) lo refiere como una respuesta de agrado sobre las actividades que realiza en su centro laboral. Se caracteriza por:

- Dedicación al trabajo: hace referencia a la satisfacción con respecto a la carga de trabajo, la organización de los turnos de trabajo y los aspectos establecidos en el contrato de trabajo.
- Participación en el trabajo: disposición positiva en el involucramiento del trabajador con sus tareas y área de trabajo.
- Autonomía: para la toma de decisiones el trabajador tiene una independencia de criterio que le permite utilizar sus habilidades, su creatividad e innovación.
- Reconocimiento por el trabajo: la empresa valora el trabajo realizado por el empleado.
- Autovaloración: es el sentido de autoeficacia adquirido por el trabajador al realizar y terminar su actividad laboral.

Hay otras investigaciones que coinciden con lo anterior (Gabini, 2018): Tims, Bakker y Derks (2013) refieren la satisfacción laboral como antecedente del bienestar subjetivo; Carlson, Hunter, Ferguson, y Whitten (2014) señalan la satisfacción con la familia y con la vida en general como otros de sus antecedentes.

Bienestar logrado a través del Trabajo

González (2007) lo refiere como el grado de satisfacción de necesidades personales y familiares básicas para su subsistencia y de la institución empresarial. Se caracteriza por:

- Compenetración hacia la empresa: valoración positiva del trabajador sobre su empresa, especialmente con la visión, la misión institucional y los objetivos estratégicos.
- Orgullo por la institución: valoración positiva permanente por trabajar en la empresa.
- Beneficios del trabajo para otros familiares: valoración positiva de la familia sobre el trabajo que realiza el trabajador.
- Satisfacción por la vivienda: la manera en la que el trabajador ve cumplida su necesidad de vivienda para él y su familia, y de qué manera la vivienda está integrada a los servicios básicos de saneamiento urbano (agua potable, electricidad, desagüe, gas natural, asfaltado de pistas y veredas).
- Evaluación de la salud general: es el conocimiento y gestión adecuada sobre decisiones con respecto a su salud integral, bienestar emocional alcanzado.
- Evaluación de la nutrición: conocimientos y actitudes sobre cómo llevar una dieta adecuada en cantidad y calidad para la mejora de su salud.

Atendiendo a lo anterior, Peiró (1996) en su modelo de antecedentes refiere el bienestar como el conjunto de demandas de los integrantes de la familia, del trabajador.

Crecimiento personal del empleado

González (2007) señala que las expectativas de crecimiento personal a través del trabajo son aspiraciones de los trabajadores. Se manifiesta como un proceso de incremento de aspectos personales del trabajador relacionados con su actividad laboral, valorándose mediante las siguientes características:

- Logros: conjunto de percepciones sobre la autoeficacia de haber logrado méritos o alcanzado metas relacionadas con objetivos laborales, personales y de valoración del grupo social correspondiente.
- Expectativas de mejora: ponderación positiva sobre sus reales posibilidades de desarrollo económico-laboral. Plantea una proyección positiva de su nivel de vida.
- Seguridad personal: convicción del trabajador acerca del hecho de que su trabajo le permita salvaguardar cualquier contingencia, emergencia a nivel económico y de salud.

En concordancia con lo anterior, Peiró (1996) señala que las expectativas del trabajador serían las características personales que va experimentando en su centro de trabajo y que ayudan a determinar su CVL, guardando relación con el cumplimiento del contrato psicológico.

Gestión y uso del tiempo libre

González (2007) lo señala como la conciliación entre vida laboral y personal del trabajador. Se incluirán como características:

- Planificación del tiempo libre: organización de actividades extra laborales haciendo uso de un tiempo libre para el goce estético y cultural. Hobbies, por ejemplo.
- Armonía vida del hogar y empleo: evolución entre disfrute con la familia y la dedicación a las tareas de la empresa. Se refiere a la convivencia familiar y al compromiso en tareas del hogar e implicación en cuidados de sus miembros.

Reforzando lo anterior, Peiró (1996) identifica este antecedente como el conjunto de roles familiares que debe cumplir el trabajador, toda vez que debe dedicarle tiempo para vivir en familia y llevar una vida familiar placentera.

Consecuentes de la CVL

Con respecto a la Organización del Trabajo

También es necesario entender que la CVL puede ser vista como una estrategia. Se trata de proyectos de CVL que permiten, ayudan, retroalimentan con la gestión de recursos humanos y la organización del trabajo. Peiró (citado en Álvaro y Torregrosa, 1996) hace referencia al sistema de trabajo dentro de la organización, donde tareas, tecnología, estilos de dirección, carga y contenido de trabajo, entre otros, son administrados. La CVL viene a dar un aporte, una retroinformación a través de datos (aplicación de cuestionarios, por ejemplo), para que dicha administración o gestión del sistema de trabajo u organización del trabajo pueda ser más ágil y eficiente. Toro (1990) señala la necesidad de configurar una gestión de la CVL con participación y mutuo beneficio para trabajadores y empresarios. De ahí que en la organización del trabajo se tengan en cuenta los aspectos determinantes del trabajo y la forma de ser organizado y dirigido, permitiendo que los trabajadores vivan la experiencia del trabajo influyendo en sus actitudes y comportamientos laborales hacia la empresa y sus labores.

Las consecuencias más inmediatas de dicha organización del trabajo teniendo en cuenta la CVL serían las actitudes organizacionales: satisfacción laboral, Compromiso Organizacional e implicación laboral. Particularmente interesará el Compromiso Organizacional para la empresa, íntimamente relacionado con la disposición de seguir o abandonar la misma.

La Calidad de Vida Laboral y su impacto en la eficacia y productividad en las organizaciones

Según Peiró (1996) la CVL se relaciona con la eficacia y la productividad. Esta es una inversión que incrementa la competitividad y la productividad a través de la participación y la autonomía del trabajador. En consecuencia, es necesario crear contextos laborales saludables.

La CVL es un paradigma empresarial que influye en la formulación de la política de recursos humanos y por tanto en la planificación, la organización, la ejecución, y la evaluación de programas laborales.

Luego de las explicaciones sobre los antecedentes y los consecuentes de la CVL estamos en condiciones de exponer los diferentes Modelos o tipos de CVL siguiendo a Flores (2008).

Modelos de Calidad de Vida Laboral

Flores (2008) realizó una clasificación sobre los modelos de Calidad de Vida Laboral. Refiere que no existe un modelo que explique toda la realidad y complejidad de la misma.

Algunos modelos de CVL quedan planteados y se exponen a continuación.

Modelo Interactivo sobre CVL Knox e Irving (1997)

Focalizado en enfermeras de EEUU explica la CVL en su periodo de transición organizacional debido a un cambio en el modelo de gestión y atención de pacientes.

Son 8 dimensiones que explican la CVL:

- 1) Estructura y funciones de la organización: hace referencia a las formas de dirección de una organización. Una prueba de ello es el fomento de la comunicación abierta entre colaboradores permitiendo la participación.
- 2) La participación en la toma de decisiones.
- 3) La formación de equipos de trabajo.
- 4) La claridad de roles y funciones.
- 5) La visión compartida.
- 6) La misión.
- 7) Los valores.
- 8) Los recursos tanto materiales como humanos.

Una organización que aliente la CVL debe promover la comunicación entre sus diferentes niveles jerárquicos, el liderazgo eficaz, la participación entre los trabajadores, la visión compartida de metas y los valores organizacionales. Lo anterior permitirá que los colaboradores sean más eficaces y productivos en sus puestos de trabajo.

Su énfasis está en concebir a la organización como potencial elemento de cambio y fomentar la eficacia y la productividad. Pone mucho énfasis en cómo la estructura de la empresa influye en los trabajadores, y también si existe una cultura de CVL en los empleados para que sean más eficaces y productivos mejorando el servicio y atención a los clientes.

Modelo teórico de Kenny y McIntyre (2005)

La CVL puede ser explicada desde una perspectiva ecológica o de sistemas. Plantea una metateoría, señalando que desde una perspectiva de sistemas sus componentes principales se refieren a teorías sobre el estrés laboral.

Señalan estos autores que la CVL está determinada por el macrosistema, es decir, por el sistema político, económico y social del país y éste a su vez influirá en los directivos. Son las características personales, la experiencia laboral, las habilidades y los estilos de dirección los que determinan la capacidad y calidad del liderazgo. De tal manera, la figura del supervisor influirá en el trabajador, denominando a esta relación como el microsistema.

También es importante señalar que la CVL está sujeta a las percepciones del trabajador sobre el contenido de la tarea, las condiciones de su trabajo, el nivel de aspiraciones, los recursos y el apoyo social, entre otros. Están determinadas por características de personalidad, experiencias previas, habilidades y recursos laborales con los que cuenta. Es decir, todos los sistemas, sean macro o microsistemas influyen en la evaluación que hace el trabajador de su experiencia laboral, además de sus habilidades de afrontamiento que permitirán y definirán su conducta, su actitud hacia el trabajo y sus relaciones interpersonales.

Este modelo señala que cuando el empleado percibe como positivo el ambiente de trabajo irá generando consecuencias positivas tales como una satisfacción laboral, una elevada productividad y una disminución del ausentismo. Lo opuesto sería cuando se da cuenta que existe una mala organización y gestión del trabajo sintiéndose incapaz de afrontar con resolución las demandas de su puesto y experimentando entonces insatisfacción laboral, productividad descendente, baja motivación, entablando por ello exigencias

sobre reivindicaciones salariales y apareciendo el estrés laboral y/o síndrome de Burnout. Todo ello influye en el denominado macrosistema produciéndose un aumento de costos o un impacto en los beneficios. Una crítica de este modelo es que aparecen muchas variables, impidiendo su contrastación.

Modelo de componentes comunes de Duró (2013)

Las condiciones laborales antecedentes, de origen psicosocial, que se encuentran presentes en el contexto de la organización son las que determinan el bienestar laboral psicológico. Específicamente se refiere a los de acomodación laboral o de recursos psicológicos del empleado y las condiciones de ajuste entre el empleado y su lugar de trabajo.

Modelo de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)

Sirgy *et al.* (2001) toman como referencias las teorías de satisfacción laboral de Hackman y Oldham (1980), la teoría de Herzberg (1966), la teoría de satisfacción de las necesidades de Maslow (1954) y la teoría de spill-over de Andrisani y Shapiro (1978) refieren que la satisfacción o insatisfacción personal se relaciona con tener cubiertas sus necesidades en diferentes contextos tales como lo familiar, laboral, personal, entre otros.

La CVL, logra desprenderse del contentamiento, vía cuatro tipos de escasez del trabajador o llamados factores del contexto de trabajo:

- a. Satisfacción en su ambiente de trabajo: las buenas condiciones de salud, seguridad y salario.

- b. Exigencias del puesto: demandas laborales, conflictos de rol, autonomía y equipos de trabajo.
- c. Supervisión: participación del empleado en la toma de decisiones, feedback y apoyo del superior entre otros.
- d. Programas ejecutados por la empresa: programas para elevar la CVL y flexibilidad en los horarios, entre otros.

En consecuencia, si el trabajador tiene cubiertas y satisfechas esos cuatro factores del contexto tendrá un mayor Compromiso Organizacional y satisfacción laboral, beneficiándose con una mejor calidad de vida. Además, los autores plantean que la CVL tiene un efecto llamado spill-over. Esto es, si los trabajadores tienen una buena CVL, entonces también percibirán satisfacción en los diferentes aspectos de su vida social y personal, o mejor calidad de vida en general.

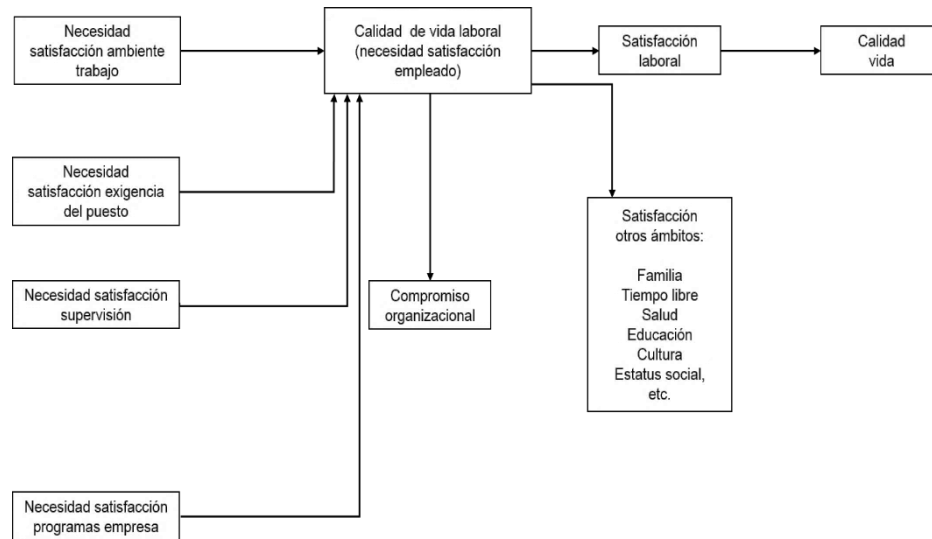


Figura 1. Modelo de Calidad de Vida Laboral de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)

Fuente: Flores (2008)

En el modelo de Sirgy *et al.* (2001) la CVL influye en el CO delimitando el contexto sobre la variable CVL en cuanto a sus antecedentes y consecuentes.

Modelo propuesto por Requena (2003)

Presenta un modelo de CVL sustentado en las cinco dimensiones del capital social de la organización: la confianza, las relaciones interpersonales, el compromiso, la influencia entre sus miembros y la comunicación. Señala Requena que al fomentarlas entre los trabajadores se produce un aumento de la CVL, satisfacción laboral. Estas cinco dimensiones pueden ser agrupadas en dos: a) la calidad del trabajador y del grupo de trabajo y b) la confianza entre los trabajadores.

Las características del trabajador y del contexto laboral influyen en el capital social de la empresa. Es decir, es el conjunto de relaciones que establecen sus miembros, siendo el predictor más importante para aumentar la satisfacción y la CVL.

El año 2001 se puso a prueba este modelo por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España analizando los datos de 4.800 trabajadores correspondientes a la encuesta española sobre Calidad de Vida en el Trabajo. Se les preguntó sobre su satisfacción laboral, CVL, relaciones sociales en el entorno laboral, sobre las cinco dimensiones planteadas por Requena. Se señalaron como variables dependientes la satisfacción y la CVL. Las variables independientes fueron las cinco dimensiones del capital social: la confianza, las relaciones interpersonales, el compromiso, la influencia entre sus miembros y la comunicación. Fueron señaladas como variables sociodemográficas las siguientes: sexo, edad y nivel educativo. Como variables familiares: estado civil e hijos a cargo. Como variables laborales: número de horas trabajadas y antigüedad en la empresa. Luego de realizar el análisis de regresión, Requena encontró que el capital social explicaba el 28,3 % de la varianza sobre la satisfacción laboral, siendo las dimensiones confianza y compromiso las que permitían comprender la misma. Encontró que el capital social explicaba el 35,8% de la CVL. Encontró un nexo bidireccional capital social y satisfacción laboral. Ello le llevó a concluir que el capital social afectaba en mayor grado a la satisfacción laboral que a la inversa; es decir, que la satisfacción laboral no puede tener tanta influencia sobre el capital social de la organización. Por lo anterior, Requena propone mejorar el clima organizacional.

Es importante señalar que los modelos sobre Calidad de Vida Laboral están contextualizados de acuerdo a la envergadura de las organizaciones y la economía de los países, es decir, de su comercio exterior e interior. El tipo de industria y de comercio definen muchas veces las relaciones laborales, el ciclo de vida laboral y la formulación de políticas y programas sobre la CVL.

Modelo CVT-GOHISALO

González (2007) señala como conceptualización de la CVL: “es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales; soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”. Basada en la teoría motivacional de Abraham Maslow, este modelo valora objetiva y subjetivamente el grado en el que las necesidades de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización se satisfacen a través del trabajo. Para establecer las siete dimensiones de su modelo se basa en el neopositivismo, es decir, en la utilización de la lógica como criterio para establecer las dimensiones de la CVL, entendiéndolas como partes o dimensiones que pueden ser estudiadas. También el neopositivismo aporta la fundamentación psicométrica en la construcción del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT–GOHISALO.

Para elegir un modelo y concepto de Calidad de Vida Laboral se deben tener en cuenta las siguientes funciones del trabajo propuestas por Peiró (1996), las cuales sirven para explicar la vida laboral del trabajador utilizadas por el modelo propuesto por González (2007):

1.- La experiencia subjetiva de la CVL se realiza desde un contexto social y en interacción con otros trabajadores.

2.- Se debe comprender el significado que tiene el trabajo para los empleados en un determinado contexto social y cultural (Peiró, 1996).

3.- Se deben analizar las funciones psicosociales que cumple el trabajo. Según Peiró (1996) se identifican once funciones psicosociales:

1.- El trabajo cumple una función integrativa y significativa para el trabajador.

2.- Con el trabajo se consigue estatus y prestigio social.

3.- El trabajo es fuente de identidad personal.

4.- La actividad laboral se ejecuta por razones económicas.

5.- Con el trabajo se consiguen oportunidades para la interacción y los contactos sociales.

6.- El trabajo estructura el tiempo.

7.- La persona realiza una actividad laboral más o menos obligatoria.

8.- Con el trabajo se consiguen oportunidades para desarrollar habilidades y destrezas.

9.- Con el trabajo se transmiten normas, creencias y expectativas sociales.

10.- El trabajo proporciona poder y control.

11.- El trabajo cumple una función de comodidad y confort para los trabajadores.

Con lo anterior, González (2007) organiza una propuesta teórica con siete dimensiones de la CVL:

1ª.- Soporte institucional para el trabajo

González (2007) la refiere como los componentes del puesto de trabajo que son brindados por la organización como apoyo, dando consistencia y soporte al trabajador.

2ª.- Seguridad en el trabajo

González (2007) la define como la satisfacción con respecto a la planificación de los procedimientos de trabajo, las remuneraciones, los derechos laborales de los trabajadores y su capacitación.

3ª.- Integración al puesto de Trabajo

En González (2007) tenemos que es la incorporación del trabajador a los procesos del trabajo.

4ª.- Satisfacción por el Trabajo

Para González (2007) como impresión total de agrado del empleado sobre su empleo.

5ª.- Bienestar logrado a través del Trabajo

Siguiendo a González (2007) el bienestar es la satisfacción de necesidades básicas de vivienda, salud, nutrición del trabajador y de los miembros de su hogar como consecuencia de la actividad laboral, considerándose integrados en ello la identificación y el orgullo de pertenencia a la institución.

6ª.- Desarrollo personal del Trabajador

González (2007) lo define como el proceso de mejora del trabajador relacionado con su actividad laboral.

7ª.- Administración del tiempo libre

Consiste, para González (2007), en el disfrute de la vida extra laboral, su uso para el tiempo libre y para la conciliación entre trabajo y familia.

Según los aportes de Elizur y Shye (en Peiró, 1996) las siete dimensiones de la CVL del modelo de González pueden ser analizadas como un continuo psicosocial. Así, las tres primeras dimensiones hacen referencia a la calidad del entorno laboral. Las cuatro últimas dimensiones corresponden a la CVL psicológica.

Primero, según Peiró (1996), se busca alcanzar una mejor gestión de la calidad del entorno laboral del trabajador cumpliéndose las metas empresariales y buscando efectividad organizacional. Es importante tener en cuenta el análisis macro de la organización como un sistema abierto vinculado al cumplimiento de las normas dadas por los Estados sobre materia laboral y de la ejecución de los programas de responsabilidad social empresarial que se propone cumplir. Es decir, la empresa deberá adecuarse ante la función fiscalizadora de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores.

La CVL psicológica centra su énfasis en el análisis micro de lo que ocurre en el trabajador durante las diferentes fases del proceso o ciclo de vida laboral diaria. Por lo tanto, es comprensible su énfasis en la satisfacción laboral y su correlato con variables asociadas a la salud mental, física, enfermedades ocupacionales además de otros aspectos de la vida laboral. Peiró (2013) señala que ambos aspectos son relevantes y que la CVL es un proceso dinámico en el

que la Calidad de Vida Laboral psicológica se ve influida por la calidad del entorno laboral. Ambos aspectos son indisolubles.

Esta premisa señalada por Peiró (2013), que la calidad del entorno laboral influye en la calidad de vida laboral psicológica, ha servido para entender el modelo de González (2010) pues refleja su orientación a la psicología social sociológica aplicada a las organizaciones.

Del análisis de los anteriores modelos y definiciones sobre CVL asumiremos el Modelo propuesto por Raquel González (2007) CVT-GOHISALO como el más cercano a la realidad peruana y lo utilizaremos en esta pesquisa.

2.2.2. Compromiso Organizacional

El Perú muestra un índice de rotación laboral con un promedio de 20% por encima de otros países de Latinoamérica según informe de PWC en Esan (2019).

Existen varios autores que catalogan al Compromiso Organizacional como un indicador que ayuda a comprender la rotación del personal, el ausentismo y el rendimiento laboral (Mathieu y Zajac, 1990).

Aproximaciones conceptuales sobre Compromiso Organizacional

Loli (2007) señala que el compromiso de los empleados con la empresa permite que se consiga productividad y calidad, orientadas a ser competitivas. Refiere que es necesario enriquecer el vínculo laboral mediante el Compromiso Organizacional para mantenerse en la empresa.

Según Gibson (1994) los directivos y trabajadores deben entender la importancia del buen desempeño y efectividad empresarial, por lo que se requiere de trabajadores comprometidos con la organización.

Peiró (1996) señala la importancia de definir el Compromiso Organizacional como una actitud donde los empleados se identifican con los objetivos de la empresa, deseando permanecer integrados en la misma.

Robbins (2004) refiere que es una medida que nos permite entender la posibilidad de la continuidad o la renuncia del trabajador en la organización.

Arias (2013) señala las metas empresariales requieren la entrega de los empleados a esos objetivos. Ello se logra a través del Compromiso Organizacional que viene a establecer el denominado contrato psicológico, entendido éste como un acuerdo tácito al que llegan el trabajador y la empresa para ver colmadas sus expectativas.

Juaneda (s/f) refiere que la característica fundamental del CO es el establecimiento de un vínculo con la empresa, estando relacionado con la continuidad o abandono de la organización. Esta autora, luego de elaborar una serie histórica conceptual sobre el constructo Compromiso Organizacional, refiere que las definiciones se orientan en el continuo actitudinal y comportamental.

Meyer y Allen (1991) señalan que el CO es un estado psicólogo que permite la vinculación entre una persona y una organización. Estos autores refieren tres dimensiones: compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de conveniencia.

Asumiremos para la presente investigación el modelo de Meyer y Allen.

Antecedentes y Consecuentes del Compromiso Organizacional

Antecedentes del Compromiso Organizacional

Los antecedentes son los factores que se relacionan o influyen en un mayor Compromiso Organizacional.

Meyer y colaboradores (1993, citados en Spector 2002) señalan:

- a) El compromiso afectivo se ve afectado por las condiciones de trabajo, así como por las expectativas satisfechas.
- b) El compromiso de continuidad se origina debido a los beneficios acumulados durante años por laborar en la empresa y porque no existen empleos alternativos que llenen sus expectativas a los que pueda aspirar el trabajador.
- c) El compromiso normativo se origina en los valores personales del trabajador, lo cual tiene que ver con su biografía y cómo se ha dado su proceso de socialización familiar y desarrollo de valores, y también con las obligaciones que asume el trabajador con la empresa.

Posteriormente Meyer (2002) actualizó y precisó ciertos antecedentes que desencadenan el CO. Refiere:

- a) Experiencias de trabajo: hacen referencia a las condiciones de trabajo. Son las situaciones laborales que le toca vivir al trabajador en la organización y en su puesto de trabajo y el grado de satisfacción alcanzado con respecto a las expectativas. Por lo tanto, de existir buenas experiencias de trabajo mayor será el compromiso afectivo.
- b) Status e independencia: para la realización de sus tareas la empresa le brinda al trabajador la oportunidad de ascender en la línea de carrera

y ocupar diferentes status laborales, acompañado de autonomía para que pueda tomar decisiones sobre la resolución de problemas.

- c) Descripción de la función: la organización establece en el manual de organización y funciones las actividades y las tareas que cumple el trabajador de forma clara y precisa.
- d) Variables demográficas: los años de vida de los trabajadores y la posición jerárquica en la organización poseen una correlación positiva con los componentes del CO. Las otras variables sociodemográficas poseen una correlación muy baja.
- e) Competencia y crecimiento: la organización brinda capacitación y formación al trabajador para el cumplimiento de sus tareas, lo que le permite tener mayores perspectivas de desarrollo. Se requiere que el trabajador pueda desarrollar un propio método de trabajo afín a los procedimientos establecidos.
- f) Contratos psicológicos: el cumplimiento de las expectativas laborales iniciales de los trabajadores será un factor importante, toda vez que son expectativas mutuas entre aquéllos y la empresa. Así, Zhao, Wayne, Glibkowski y Bravo (2007) en un metaanálisis encontraron que cuando no se cumple el contrato psicológico aumenta el deseo del trabajador de retirarse de la empresa. Wanus, Poland, Premack y Davis citados por Aamondt (2010) refieren que cuando no se satisfacen las expectativas del trabajador el resultado es un menor CO.
- g) Alternativas y variables de inversión: hace referencia a la variedad de posibilidades laborales que observa el trabajador y a las variables de inversión o esfuerzo que realiza para involucrarse en sus tareas y actividades laborales.
- h) Confort y seguridad: es el conjunto de elementos materiales y logísticos que busca la salvaguarda y la integridad física y mental del trabajador de tal forma que pueda realizar sus actividades laborales.

La socialización laboral como antecedente del Compromiso Organizacional

Peiró (1996) delineó la manera en la que el proceso de socialización laboral revierte en una serie de consecuencias actitudinales, por ejemplo, el compromiso hacia la organización.

Siguiendo a Gil (2003) desde el plano de la intervención de las organizaciones, los programas de CVL se constituirían como antecedentes del Compromiso Organizacional. Dichos programas buscan la implicación y el compromiso de los trabajadores con la finalidad de involucrarlos en objetivos relacionados con la productividad, la calidad de vida psicológica y la calidad del entorno de trabajo. También desde dicho plano, los programas de socialización buscan involucrar y comprometer a los trabajadores para el desarrollo de sus roles laborales. Tal y como señala Gil (2003) la identificación e implicación con los valores de la empresa, el desarrollo de la cooperación y el deseo llámese afecto, sentimiento de permanecer en la institución son los componentes de dicho compromiso hacia la misma.

Robbins (2004) en su modelo de comportamiento organizacional sitúa a las actitudes en el plano de las variables personales del trabajador. Así, las actitudes en el trabajo más estudiadas han sido: la satisfacción laboral, la implicación con el trabajo y el compromiso laboral. Concluyéndose que la socialización laboral impacta en el Compromiso Organizacional.

Rodríguez (2013) refiere que el proceso de socialización permite al trabajador el conocimiento de la situación de la organización procurando comportamientos laborales de acuerdo a las expectativas y normas de la empresa, es decir, los trabajadores se implicarán en sus actividades con la organización deseando su permanencia en ella.

Consecuencias del Compromiso Organizacional

En el ámbito de las organizaciones, las consecuencias del Compromiso Organizacional impactan en la rotación de personal, la intención de rotación, el ausentismo, el desempeño laboral, el estrés, el bienestar laboral y el progreso de la carrera (Meyer y Allen, 1997).

En un estudio hecho por Meyer (2002) se encontraron las siguientes:

- Rotación y propósito de rotación: se observa relación negativa en las tres dimensiones. Aquellos trabajadores con un bajo CO tendrán por lo tanto mayor probabilidad de retirarse de un trabajo en comparación de aquellos que tienen un elevado compromiso.
- Ausentismo: muestra correlación negativa con el componente afectivo. A mayor compromiso afectivo menor será el ausentismo en la empresa.
- Desempeño laboral: muestra relación positiva con los componentes normativo y afectivo; es decir, a mayor compromiso en esos dos componentes el rendimiento laboral aumenta. Con respecto al componente de continuidad se observa correlación negativa, es decir, a mayor compromiso de continuidad menor rendimiento laboral.
- Actitudes del colaborador sobre sus deberes y derechos: se observa una relación positiva con el compromiso normativo y de afectividad y una relación cercana a cero con el compromiso de continuidad. Es decir, a mayor vinculación afectiva y cumplimiento de normas para mantenerse en la empresa el trabajador desarrollará comportamientos acordes y en cumplimiento con las obligaciones laborales.
- stress y conciliación familia/trabajo: A mayor compromiso de afectividad se dan menores niveles de estrés y de conflictos trabajo-familia. A mayor compromiso de continuidad mayores niveles de estrés y de conflicto trabajo-familia.

Dichos componentes del CO se relacionan vía la gestión del talento humano. En el caso del compromiso afectivo, permite entender la gestión del clima laboral. Para el caso del compromiso de continuidad permite gestionar las compensaciones. Y en el caso del compromiso normativo la gestión de la política, normas y códigos laborales.

Gil (2014) refiere que el Compromiso Organizacional –junto con otros factores y variables-, permite entender el proceso de incorporación, mantenimiento y salida del empleado de la organización. El compromiso afectivo explica la intención de incorporarse a la empresa, pero además describe su involucramiento en el proceso de socialización laboral, en los procesos de capacitación de personal, en el desarrollo de la carrera profesional y durante el proceso de evaluación del desempeño. En el proceso de salida de la organización puede ayudar a entender las renunciaciones voluntarias y por lo tanto la rotación de personal, así como los despidos, debido al poco compromiso con la organización.

Modelos de Compromiso Organizacional

Los modelos de Compromiso Organizacional han evolucionado desde los denominados modelos unidimensionales hasta los multidimensionales en los más de cuarenta años de estudio.

Como modelo unidimensional tenemos el OCQ de Porter, Steers, Mowday y Boulian (1974) en Gallardo (s/f) que plantearon uno de los primeros enfoques sobre compromiso organizativo. Definían el compromiso como fuerza relativa a la identificación con la empresa. Era una actitud hacia la organización más que una lealtad pasiva. Su énfasis estaba en la dimensión afectiva. Estos autores desarrollaron el “Organizational Commitment Questionnaire” (OCQ).

El constructo Compromiso Organizacional pasó de ser de naturaleza unidimensional a otro multidimensional debido a aspectos económicos, sociales, culturales y a una comprensión de la dinámica del mercado económico neoliberal

que ejerció la hegemonía en Latinoamérica desde finales de la década del ochenta.

Se presenta como modelo multidimensional el de O'Reilly y Chatman, quienes refieren que el compromiso refleja un vínculo psicológico entre trabajador y empresa, mencionando que la naturaleza del vínculo puede ser de tres formas: conformidad, identificación e interiorización. La conformidad se manifiesta cuando el trabajador hace suyas actitudes esperando reforzadores específicos. Tanto la identificación ha de producirse en los trabajadores cuando señalen su pertenencia al estar en el grupo de trabajo. La interiorización se origina cuando los valores del trabajador y de la organización coinciden. Recientemente ambos aspectos fueron fusionados y reciben el nombre de compromiso normativo en el modelo multidimensional de Meyer y Allen.

Modelo de CO de Allen y Meyer

Allen y Meyer (1991) mencionan sobre el Compromiso Organizacional como actitudes hacia una organización que permite al trabajador establecer un vínculo de naturaleza afectiva, normativa y de conveniencia.

Gallardo (2007) refiere que el modelo de Meyer y Allen ha transitado por una evolución de las dimensiones del concepto desde 1984 hasta 1990. Inicialmente plantearon un modelo bidimensional para evaluar el CO, compuesto por el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad. Posteriormente, en 1990 agregaron una tercera dimensión: el compromiso normativo. Dicho añadido obedecía a un cambio en la estructura productiva que recibió un gran impacto tecnológico a inicios de la década de 1990 y en donde había que entender qué otras formas de vínculo se establecían entre los trabajadores y las empresas.

Baez *et al.* (2019) plantearon un modelo de gestión del Compromiso Organizacional para empresas cubanas a la luz del modelo de Meyer y Allen. Para ello plantearon tres etapas en la gestión del CO: los antecedentes, la evaluación y los consecuentes.

El compromiso afectivo como vínculo emocional de los trabajadores hacia la empresa tenía como característica fundamental la identificación e implicación del trabajador con su empresa, aunado al sentimiento de permanecer en ella. El énfasis se encuentra en los sentimientos que una persona tiene hacia su empresa. Para tal efecto Meyer y Allen crearon el “Affective Commitment Scale” (ACS).

El compromiso de continuidad está vinculado al uso del concepto costo/beneficio, es decir, qué costos deberá asumir y “pagar” el trabajador si es que deja de laborar o si abandona la empresa. Estos autores plantearon la “Continuance Commitment Scale” (CCS).

El compromiso normativo ha sufrido una serie de redefiniciones en la perspectiva de Meyer y Allen: desde las presiones normativas para actuar de acuerdo a los intereses de la empresa, pasando por emociones de deber de quedarse en una institución, hasta cierta idea recíproca con beneficio. Este compromiso se origina en los valores del trabajador. Por sentimiento de obligación o compromiso moral, los trabajadores se ven con una conciencia que les impide renunciar a su empresa por cuestiones de orden ético y moral. Para ello crearon el Normative Commitment Scale” (NCS).

Meyer y Allen (1991) refieren que los tres componentes del Compromiso Organizacional pueden ser experimentados en diferentes grados por los trabajadores, teniendo como referencia la influencia del proceso de socialización laboral para la formación de la actitud del CO.

Así para la presente investigación nos interesa investigar el Compromiso Organizacional.

Calidad de Vida Laboral(CVL) y Compromiso Organizacional(CO)

Muchinsky (2001) refiere como la vida laboral relacionada con niveles adecuados de progreso para el empleado, influye en un mayor rendimiento y productividad. Según se analizó en apartados anteriores, dicha productividad y rendimiento laboral son los consecuentes del CO. Es decir, sería la variable que media entre la CVL y el rendimiento-productividad.

Peiró (1996) discutía la necesidad de analizar las implicancias de la CVL sobre aspectos laborales, por ejemplo, un Compromiso Organizacional. Así refiere que existe un paradigma tradicional para entender las relaciones laborales referidas al CO de los trabajadores, y pone énfasis en el control jerárquico para garantizar la eficacia. También refiere el autor la existencia de un paradigma alternativo que vincule la CVL y el grado de Compromiso Organizacional, cuya importancia es la autonomía del trabajador para lograr el CO, pasando por su desarrollo personal. Siguiendo a Peiró, los trabajadores tienen el derecho legítimo a que su trabajo sea significativo y satisfactorio.

Además, Peiró (1996) refiere que ha existido un cambio de paradigma, pasar de un modelo tradicional a otro alternativo donde toda práctica de recursos humanos debe reconocer y asumir las necesidades del trabajador no solo para incrementar su eficacia, sino para que el trabajador pueda satisfacer sus necesidades psicosociales: administración del tiempo libre y conflicto trabajo–familia.

Orthner y Pittman (1986) plantearon el modelo de apoyo comprensivo, donde la empresa apoya a la familia fortaleciendo el compromiso del trabajador con su labor. Se debe potenciar la CVL y que los trabajadores no se sientan alienados, sino que se promueva su desarrollo personal y profesional.

Lo señalado por Peiró (1996) y Muchinsky (2001) coincide con lo reportado por Jeringan, Beggs y Kohut (2002) quienes señalan que la CVL se correlaciona con el CO. En esa dirección encontramos hallazgos reportados por Leiter y Maslach (2005) y Requena (2003).

Modelo de CVL y Compromiso Organizacional para el estudio

Anteriormente analizamos e identificamos el Modelo de González (2007) con sus siete dimensiones de la CVL. Relacionaremos el mismo con el modelo de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

Así, queremos estudiar la relación entre la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana. El modelo de González ha sido adaptado en Perú por el grupo de investigación “Calidad de Vida Laboral rumbo al bicentenario” (CAVILA) desde 2017.

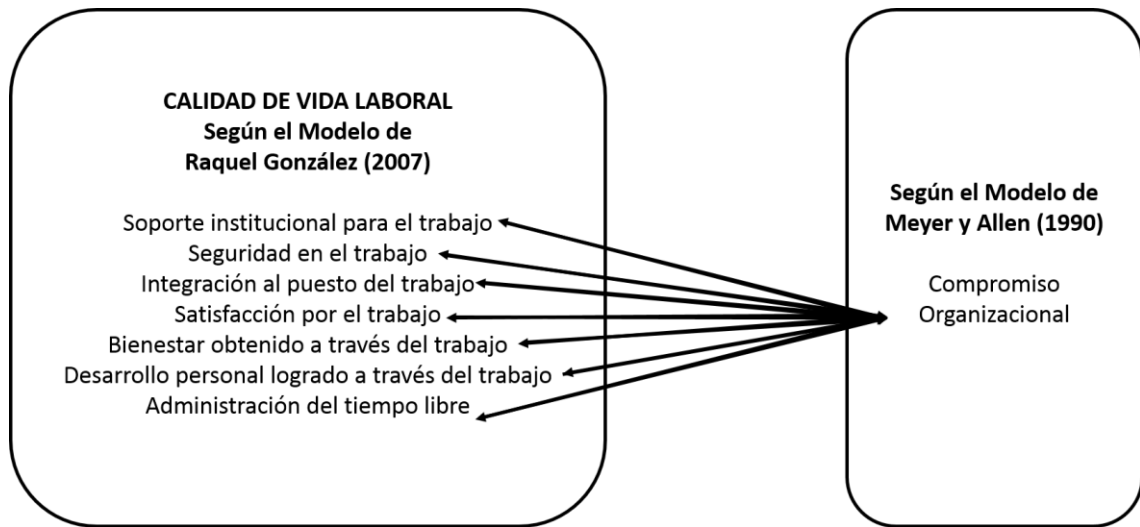


Figura 2. Modelo de CVL y CO para la presente investigación

2.3. Glosario de términos

2.3.1. Calidad de Vida Laboral(CVL)

González (2007) conceptualiza la CVL: “Es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”.

La CVL según González (2007) tiene siete dimensiones referidos a continuación.

Soporte institucional para el trabajo

Conjunto de componentes del puesto de trabajo brindados por la organización como apoyo y que da consistencia y soporte al trabajador.

Seguridad en el trabajo

Planificación de los procedimientos de trabajo, de remuneraciones, de derechos laborales y de capacitación.

Integración al puesto de Trabajo

Incorporación del empleado a los procesos laborales teniendo en cuenta la pertinencia, la motivación y el ambiente laboral.

Satisfacción por el Trabajo

Apreciación de afabilidad del empleado sobre su empleo.

Bienestar logrado a través del Trabajo

Satisfacción sobre necesidades básicas en cuanto a vivienda, salubridad, nutrición del trabajador y de los miembros del hogar como consecuencia de la actividad laboral, además de la identificación, orgullo de pertenencia a la institución.

Desarrollo personal del Trabajador

Proceso de mejora del trabajador relacionado con su actividad laboral.

Administración del tiempo libre del trabajador

Disfrute del empleado sobre su vida extra laboral, referido al uso del tiempo libre y la conciliación entre trabajo y familia.

2.3.2. Compromiso Organizacional

Vínculo que mantiene un colaborador con la organización donde labora, manteniendo su permanencia y asumiendo los propósitos de ésta.

Compromiso afectivo

Vínculo emocional y de identificación que se desarrolla entre la persona y la organización.

Compromiso de conveniencia

Relación de costo-beneficio que se mantiene con la organización y que depende de diferentes factores que determinan la continuidad en la empresa.

Compromiso normativo

Relación de la persona con la organización desde la perspectiva ética.

2.3.3 Estudiantes de posgrado

Graduado universitario que cursa estudios en las unidades de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

2.3.4 Universidad Pública de Lima Metropolitana

Institución de enseñanza superior que se gestiona básicamente con los recursos ordinarios o asignaciones provenientes del tesoro público, con sede en la ciudad de Lima.

2.4. Supuestos básicos

La CVL es conceptualizada siendo el constructo multidimensional que tiene en cuenta aspectos objetivos y subjetivos. Según González (2010) se debe tener un nivel adecuado en cada una de las siete dimensiones de la CVL desarrollada en su modelo. Esta será la percepción del trabajador sobre la satisfacción de las necesidades en su ciclo de vida laboral, incluyendo necesidades básicas de su núcleo familiar.

El Compromiso Organizacional es un constructo tridimensional: compromiso normativo, de conveniencia y afectivo.

El CO es un enlace de confianza por entre el empleado y la empresa (Meyer y Allen 1990). En el compromiso afectivo existen fuertes lazos emocionales con la empresa. También existe el compromiso de continuidad cuando el trabajador pondera que tan favorable resulta dejar la empresa previa evaluación costo-beneficio y el compromiso normativo relacionado con el sentido ético del trabajo y del deber cumplido con la empresa.

Por lo anterior, es lógico que un trabajador con mejores niveles de CVL muestre mayor CO general, es decir, mayor vinculación con su empresa. Dicha relación se buscará probar en la presente investigación.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral(CVL) con el Compromiso Organizacional(CO) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

2.5.2. Hipótesis Específicas

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL con el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión seguridad en el trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión integración al puesto de trabajo de la CVL con el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión satisfacción por el trabajo de la CVL con el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

- H₅: Existe relación significativa entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
- H₆: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal del trabajador de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
- H₇: Existe relación significativa entre la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

CAPITULO III

MÉTODO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, descriptivo correlacional, puesto que se describe el fenómeno de las variables establecidas y se estudia la relación de las variables. No experimental, de diseño transeccional, ya que se requiere analizar el nivel de las dos variables en una ocasión específica. Se detalla la recolección de datos en un único momento, en tiempo definido. Hernández *et al.* (2014).

3.2. Población de la investigación

Población constituida por estudiantes del posgrado de la universidad pública de Lima Metropolitana. Según censo universitario y estadísticas de la universidad pública al año 2017 existen 10.632 estudiantes de posgrado. Se trabajará con 3049 estudiantes de posgrado de cuatro Facultades de la Universidad toda vez que se tuvo su aprobación para realizar la presente investigación

Tabla 1.

Resumen de estudiantes de posgrado según las facultades de ciencias Administrativas, ciencias Contables, ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica y Psicología del año 2017.

Facultad	Total	Estudiantes			
		Maestría	Doctorado	Segunda especialización	Diplomatura
TOTAL	3049	2584	134	98	233
Ciencias Administrativas	979	956	23	-	-
Ciencias Contables	951	739	42	-	170
Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica	712	666	46	-	-
Psicología	407	223	23	98	63

Fuente: Sistema Único de Matrícula.

Elaboración: Oficina de Estadística e Informática

3.3. Muestra

3.3.1. Tipo de muestreo

El muestreo es no probabilístico, no se incluyen elementos aleatorios en la selección de la muestra. Es intencional porque la muestra está conformada por personas que según el investigador pondera como representativos de la población Alarcón (2008).

Se tuvieron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

a) Criterios de inclusión

Se estima los siguientes criterios para el muestreo:

- Estudiantes de posgrado matriculados en el semestre de estudio 2018-II.
- Estudiantes de posgrado de maestría, doctorado, especializaciones.
- Estudiantes de posgrado que representan a las áreas: de salud, ingenierías, económicas y de la gestión.

b) Criterios de exclusión

Se estima los siguientes criterios para el muestreo:

- No se tuvo en cuenta a estudiantes de posgrado que representan a las áreas ciencias básicas ya que la cantidad de estudiantes cursando estudios posgraduados es mínima y no es representativa.
- No se tuvo en cuenta a estudiantes de posgrado que representan a las áreas de humanidades, ciencias jurídicas y sociales ya que el posgrado de psicología cuenta con maestrías con orientación social (maestría psicología organizacional, forense).

3.3.2. Tamaño de la muestra

Se trabajó con una muestra de 417 estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Dado que la población de estudiantes es conocida, se utilizará el siguiente algoritmo para estimar la muestra para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * (1 - p)}$$

Así:

n: extensión de la muestra, n=417

N: extensión de la población de estudiantes de postgrado, N=3049

Z: valor Z correspondiente al nivel de confianza del 95.45%, Z=2

pq= varianza de la población. p=0.5 y q=0.5

e=4.6%

Siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, y procurando la mayor representatividad de la muestra, los 417 estudiantes de posgrado provinieron de diferentes unidades de postgrado: Administración, Metalurgia, Geología, Psicología Forense, Psicología Organizacional, Psicología Estimulación Temprana y Contabilidad.

A continuación, se presenta la caracterización de la muestra en función de datos demográficos:

Tabla 2

Porcentaje de estudiantes de posgrado, según variables sociodemográficas

Variables sociodemográficas		Frecuencia	Porcentaje
Edad	18 a 30 años	131	31.4
	31 a 40 años	165	39.6
	41 a 50 años	81	19.4
	51 a más	40	9.6
	Total	417	100.0
Estado civil	Soltero	240	57.6
	Casado	126	30.2
	Viudo	6	1.4
	Divorciado	17	4.1
	Conviviente	28	6.7
	Total	417	100.0
Entidad y/o empresa	Pública	178	42.7
	Privada	235	56.4
	Otra	4	1.0
	Total	417	100.0
Estatus ocupacional	Empleado	337	80.8
	Directivo	47	11.3
	Otro	33	7.9
	Total	417	100.0
Sexo	Femenino	231	55.4
	Masculino	186	44.6

3.4. Identificación de Variables

En la presente investigación se consideraron como variables la CVL y el CO presentadas a continuación:

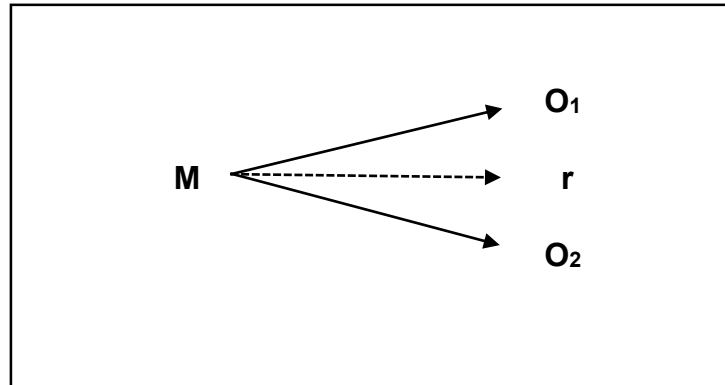


Figura 3. Esquema de variables de estudio

Fuente: Elaboración propia

Donde:

M = La muestra de estudio.

r = Coeficiente de correlación

O_(1,2) = Observaciones y mediciones de las variables

1 = Variable 1 – CVL

2 = Variable 2 – CO

3.5. Operacionalización de Variables

3.5.1. Calidad de Vida Laboral(CVL)

Nivel de acuerdo o desacuerdo con los ítems referidos a las siete dimensiones propuestas por el modelo de González (2007).

3.5.2. Compromiso Organizacional

Grado de acuerdo o desacuerdo con los ítems relacionados a la identificación, la obligación moral y el querer continuar en la empresa.

3.6. Técnicas y cuestionarios

Obtener los datos implica el uso de los siguientes instrumentos:

3.6.1. Cuestionario CVT- GOHISALO

Autor: Raquel González (2010)

Administración: Individual.

Aplicación: Adultos

Duración: Aproximadamente 30 minutos.

Significación: Medición de la calidad de vida laboral en siete factores según el modelo de González (2007).

Tabla 3.

Ítems por cada dimensión del cuestionario de CVL

DIMENSIONES	ÍTEMS
“Soporte institucional para el trabajo”González(2007)	6,19,26,27,28,44,45,46,47,48, 49,50,51,52
“Seguridad en el trabajo”González(2007)	5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72
“Integración al puesto de trabajo”González(2007)	18,32,36,37,39,40,41,42,43,65
“Satisfacción por el trabajo”González(2007)	1,2,3,4,15,16,17,20,21,22
“Bienestar logrado a través del trabajo”González(2007)	23,24,34,35,38,59,60,62,66 ,71,73
“Desarrollo personal del trabajador”González(2007)	53,54,64,67,68,69,70,74
“Administración del tiempo libre”González(2007)	25,55,56,57,58

Método de respuesta: Escala Likert, las reacciones ante las preguntas usan cuatro opciones.

Análisis de fiabilidad: Uso del coeficiente Alfa de Cronbach hallado por el equipo de investigación CAVILA (Calidad de Vida Laboral) de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, dirigido por el Dr. Alejandro Loli Pineda (2017). Se obtuvo un valor total de 0.968

Tabla 4.

Confiabilidad del cuestionario de CVL

Dimensiones	Confiabilidad Alfa de Cronbach
Soporte institucional para el trabajo	0.930
Seguridad en el trabajo	0.875
Integración al puesto de trabajo	0.826
Satisfacción por el trabajo	0.859
Bienestar logrado a través del trabajo	0.819
Desarrollo personal	0.851
Administración del tiempo libre	0.709
Confiabilidad total	0.968
N=638	

Fuente: Loli y colaboradores (2017). En Revista de Psicología UNMSM

Análisis de Validez:

El grupo de investigación CAVILA (Calidad de Vida Laboral) de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, dirigido por el Dr. Alejandro Loli Pineda (et al, 2017) utilizó análisis factorial confirmatorio, demostrando la existencia de pesos factoriales para las siete dimensiones, siendo significativas ($Pr < 0.05$). Así, las preguntas están correlacionados con todas las dimensiones del instrumento afirmando su facultad para calcular la CVL.

Tabla 5.
Análisis factorial del cuestionario de CVL

Soporte institucional para el trabajo		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P6	0.4468108	2.01E-36
P19	0.6120721	2.63E-68
P26	0.4320157	3.05E-32
P27	0.5309957	2.89E-44
P28	0.619943	2.49E-48
P44	0.9900443	6.48E-158
P45	0.9986987	1.54E-168
P46	0.9499613	3.25E-164
P47	0.9626895	4.88E-161
P48	0.925711	2.09E-151
P49	0.8568345	2.62E-105
P50	0.6757683	3.63E-77
P51	0.7424486	8.93E-73
P52	0.6777421	3.58E-70

Seguridad en el trabajo		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P5	0.5003869	6.79E-42
P7	0.7009396	1.64E-68
P8	0.7318705	6.05E-64
P9	0.4564972	1.44E-22
P10	0.5328357	1.32E-40
P11	0.6118653	3.03E-54
P12	0.8080709	2.04E-82
P13	0.8034865	1.35E-84
P29	0.7213721	5.65E-70
P30	0.6620638	2.35E-76
P31	0.6676709	1.17E-80
P33	0.7162952	6.22E-63
P61	0.7085546	4.65E-39
P63	0.5523462	4.44E-29
P72	0.5566527	7.91E-32

Integración al puesto de trabajo		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P18	0.5075142	3.15E-18
P32	0.6031921	3.69E-57
P36	0.5890329	1.75E-80
P37	0.66718	1.85E-94
P39	0.5935408	7.36E-69
P40	0.4076771	1.30E-46
P41	0.5841712	6.97E-63
P42	0.621947	2.41E-62
P43	0.5614406	3.32E-64
P65	0.6637482	7.38E-49

Bienestar logrado a través del trabajo		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P23	0.3456655	7.91E-24
P24	0.2973664	8.63E-15
P34	0.616734	7.29E-68
P35	0.5372128	6.30E-67
P38	0.5825959	9.93E-81
P59	0.4629693	1.25E-46
P60	0.4461738	2.64E-49
P62	0.5141465	1.33E-28
P66	0.602623	2.19E-78
P71	0.4536498	5.26E-35
P73	0.4322569	3.85E-48

Desarrollo personal		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P53	0.6377226	6.50E-78
P54	0.4593649	1.21E-33
P64	0.7097831	1.35E-67
P67	0.7179777	7.07E-78
P68	0.819541	2.72E-109
P69	0.8301435	3.53E-73
P70	0.7563703	1.19E-100
P74	0.4649999	5.10E-52

Administración del tiempo libre		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P25	-0.1622044	7.13E-04
P55	0.6620712	9.16E-76
P56	0.8426643	7.01E-143
P57	0.9258321	6.62E-184
P58	0.9058493	7.76E-170

Satisfacción por el trabajo		
Item	Carga Factorial	Pr(> z)
P1	0.5660458	1.31E-41
P2	0.6097295	6.14E-52
P3	0.5154759	7.82E-48
P4	0.5757521	3.67E-55
P14	0.6951633	7.82E-88
P15	0.6916213	4.82E-115
P16	0.6890698	4.29E-89
P17	0.6095534	2.96E-82
P20	0.6631344	1.81E-27
P21	0.6234116	2.61E-67
P22	0.5713331	2.12E-64

N=638

Fuente: Loli y colaboradores (2017). En Revista de Psicología UNMSM

3.7.2. Cuestionario de Compromiso Organizacional

Autor: Meyer y Allen(1990)
 Adaptación: Sección y estudio de Test TEA Madrid (1993)
 Administración: Individual y colectiva
 Aplicación: Adolescentes y adultos
 Duración: Promedio 15 minutos
 Significación: Medición del Compromiso Organizacional en tres factores: normativo, afectivo y de continuidad.

Tabla 6

Ítems por cada dimensión del cuestionario de CO

DIMENSIÓN	ITEMES
Afectivo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Normativo	8, 9, 10, 11, 12, 13
De continuidad	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Método de respuesta: Escala Likert de seis (06) grados con la finalidad de evitar respuestas ambiguas.

Análisis de Confiabilidad: Se utilizó el método de consistencia interna – alfa de Cronbach. El coeficiente alfa de Cronbach que se obtuvo fue de 0.907. Se observa niveles apropiados de confiabilidad del cuestionario, tal como aparece en la siguiente tabla.

Tabla 7
Confiabilidad del cuestionario CO

Análisis de la fiabilidad del cuestionario de			
Ítems	Media	Desviación estándar	Alfa de Cronbach por componente
Componente afectivo			
c1	3.65	1.400	.923
c2	3.95	1.223	
c3	4.26	1.107	
c4	4.03	1.156	
c5	4.29	1.105	
c6	4.01	1.170	
c7	4.24	1.110	
Componente normativo			
c8	3.18	1.308	.874
c9	3.51	1.231	
c10	4.10	1.128	
c11	3.17	1.276	
c12	3.03	1.268	
c13	3.06	1.226	
Componente de continuidad			
c14	3.31	1.302	.830
c15	3.47	1.263	
c16	3.34	1.218	
c17	3.41	1.214	
c18	3.58	1.209	
c19	3.03	1.169	
c20	3.31	1.236	
c21	3.05	1.218	
N=417	Alfa de Cronbach general		$\alpha=0.907$

Análisis de Validez: El cuestionario cumple con las condiciones de validez de constructo estadísticamente significativo para el análisis factorial según la siguiente tabla N°8.

Tabla 8

Análisis factorial del cuestionario Compromiso Organizacional

Análisis factorial por componentes principales					
	Comunalidades		Peso factorial		
	Inicial	Extracción	Factor 1	Factor 2	Factor 3
c1	1.000	.535	.677		
c2	1.000	.468	.621		
c3	1.000	.747	.847		
c4	1.000	.721	.826		
c5	1.000	.809	.886		
c6	1.000	.809	.867		
c7	1.000	.777	.867		
c8	1.000	.592		.717	
c9	1.000	.626		.534	
c10	1.000	.590		.294	
c11	1.000	.702		.801	
c12	1.000	.745		.816	
c13	1.000	.728		.829	
c14	1.000	.482			.471
c15	1.000	.563			.541
c16	1.000	.671			.818
c17	1.000	.697			.813
c18	1.000	.661			.780
c19	1.000	.633			.792
c20	1.000	.534			.652
c21	1.000	.459			.129
Varianza explicada			28.185	19.233	17.094
Varianza explicada acumulada			28.185	47.418	64.512
Determinante				1.13E-03	
Medida de Kaiser-Meyer-Olkin				.926	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado			5589.542	
	gl			210	
	Sig			0.000	

N=417

3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Para desarrollar la investigación se solicitó el permiso correspondiente a las unidades de posgrado de las Facultades de Geología, Minas y Metalurgia, Psicología, Administración y Contabilidad quienes autorizaron la administración de ambos instrumentos, representan a las áreas de ingeniería, de salud y empresarial respectivamente. No se tomó en cuenta el área de humanidades, jurídica y ciencias sociales toda vez que el posgrado en psicología tiene maestrías con orientación social: psicología organizacional, forense. En el caso del área de ciencias básicas el número de estudiantes de posgrado es muy limitado y poco significativo.

Se organizó la aplicación de los cuestionarios CVL y CO según los horarios de los docentes encargados. Posteriormente se aplicaron ambos cuestionarios.

3.8. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

El programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) se empleó en el análisis y tratamiento estadístico.

En el análisis descriptivo se utilizó la distribución de frecuencias. Se realizó análisis de la normalidad con estadísticos de acuerdo a las exigencias de la investigación: asimetría, curtosis, bondad de ajuste, Kolmogorov-Smirnov (K-S) de acuerdo a la normalidad de los datos se utilizó el r de Spearman.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación de resultados

4.1.1 Prueba de Normalidad

En esta parte se señala los resultados en la tabla 9 de las pruebas sobre normalidad aplicadas a los datos. Para este efecto se aplicaron los coeficientes de asimetría y curtosis, con los que podemos tener una primera apreciación de que los datos no tienen distribución normal dado que cuando la distribución de los datos para una determinada variable de estudio cuenta con un coeficiente de asimetría ($g1 = \pm 0.5$) y un coeficiente de curtosis de ($g2 = \pm 0.5$) se le denomina curva normal. El juicio anterior es vital por cuanto los pasos de la estadística inferencial exige los datos sean normalmente en su distribución. Así, en este caso no ocurre este efecto.

Para ello, como evaluación determinante se trabajó el estadístico de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov (K-S) que nos indica que en el caso de las dimensiones de CVL y su dimensión seguridad en el trabajo sí muestran un comportamiento similar a la curva normal, mientras el resto de las dimensiones los datos son diferentes a la curva normal con un grado de significancia al $p < 0.05$. Para el CO y sus componentes los datos son diferentes a la curva normal, con un grado de significancia al $p < 0.05$, por lo que se justifica el uso de estadísticos no paramétricos para estos casos.

Tabla 9

Prueba de normalidad de los resultados Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional

	Media	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis		Kolmogorov- Smirnov ^a
			Estadístico	Error estándar de asimetría	Estadístico	Error estándar de curtosis	Sig.
Calidad de Vida Laboral(CVL)							
Soporte Institucional para el trabajo	34.48	11.053	-.410	.120	-.052	.238	.005
Seguridad en el trabajo	34.69	10.963	-.056	.120	-.520	.238	.138
Integración al puesto de trabajo	28.41	6.061	-.480	.120	.874	.238	.000
Satisfacción por el trabajo	29.83	7.881	-.571	.120	.637	.238	.000
Bienestar logrado a través del trabajo	33.54	6.309	-.686	.120	1.222	.238	.000
Desarrollo personal del trabajador	21.29	5.807	-.517	.120	.378	.238	.000

Administración del tiempo libre del trabajador	11.62	3.849	-.349	.120	.130	.238	.000
General	193.86	43.443	-.298	.120	.329	.238	.109

Compromiso Organizacional(CO)

Compromiso de afectividad	28.43	6.858	-.183	.120	.459	.238	.000
Compromiso normativo	20.04	5.833	.296	.120	.761	.238	.000
Compromiso de conveniencia	26.50	6.640	-.080	.120	.769	.238	.000
General	74.97	15.126	.092	.120	.566	.238	.000

a. Rectificación de significación de Lilliefors

4.1.2. Correlación entre Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional

En la Tabla 10 se muestra la correlación determinada sobre las variables estudiadas CVL y CO; para lo cual se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, acorde a los resultados de la prueba de normalidad. Como se puede observar, existe correlación positiva y estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre la CVL y el CO ($r = 0.480$), con un coeficiente de determinación de ($r^2 = 0.23$) un tamaño del efecto mediano. Nos señala entonces, en la muestra estudiada, que a mayor nivel de CVL presentándose entonces mayor grado de Compromiso Organizacional (CO).

Tabla 10

Correlación entre CVL y Compromiso Organizacional

		Calidad de Vida Laboral(CVL)	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Calidad de Vida Laboral(CVL)	1	,480**
	Compromiso Organizacional	,480**	1

n=417

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.1.3. Niveles de CVL y CO

Se pueden observar los estadísticos en la tabla 11 el caso de la media, desviación estándar de los resultados encontrados de los cuestionarios de CVL y de CO. También aparecen las medias de los instrumentos de tal forma que se tiene referencia del nivel de los resultados hallados.

Se encuentra para la muestra tienen un nivel de CVL por encima de la media de referencia en las dimensiones: primero sobre el soporte institucional para el trabajo (34.48) está por encima de la media del instrumento para esa dimensión (31.78); seguridad en el trabajo (34.69) es superior a la media del instrumento de esa dimensión (29.25); integración al puesto de trabajo (28.41) se encuentra por debajo de la media del instrumento (31.02); satisfacción por el trabajo (29.83) también se ubica debajo de la media del instrumento de dicha dimensión (36.15); bienestar logrado a través del trabajo (33.54) se encuentra por debajo de la media del instrumento de esa dimensión (38.09); desarrollo personal del trabajador (21.29) se ubica por debajo de la media del instrumento de dicha dimensión (23.89); administración del tiempo libre del trabajador (11.62) está por debajo del valor promedio del instrumento de dicha dimensión (15.93).

En el caso del CO también se observa que en cada uno de sus componentes y en el de tipo general los puntajes promedios oscilan por encima de la media del instrumento de referencia y en algunos pocos casos por debajo. Siendo el componente compromiso afectivo (promedio 28.43) el que tiene un nivel marcadamente más alto en relación al promedio del instrumento de referencia (24.5). Sin embargo, para el componente compromiso normativo (20.04) se

encuentra ligeramente por debajo del promedio del instrumento de referencia (21) y para el de compromiso continuidad con una media (26.50) es menor respecto al promedio del instrumento de referencia (28). Por último, a nivel general se puede observar un CO con un puntaje promedio (74.97) ligeramente superior al promedio del instrumento de referencia (73.5).

Tabla 11

Media de los resultados de CVL y CO

Variables/dimensiones	Media	Desviación estándar	Media del instrumento
Calidad de Vida Laboral(CVL)			
Soporte institucional para el trabajo	34.48	11.05	31.78
Seguridad en el trabajo	34.69	10.96	29.25
Integración al puesto de trabajo	28.41	6.06	31.02
Satisfacción por el trabajo	29.83	7.88	36.15
Bienestar logrado a través del trabajo	33.54	6.31	38.09
Desarrollo personal del trabajador	21.29	5.81	23.89
Administración del tiempo libre del trabajador	11.62	3.85	15.93
Compromiso Organizacional(CO)			
Compromiso de afectividad	28.43	6.86	24.5
Compromiso normativo	20.04	5.83	21.0
Compromiso de conveniencia	26.50	6.64	28.0
General	74.97	15.13	73.5
n=417			

4.1.4 Correlación entre las dimensiones de CVL y el CO

La tabla 12 muestra los resultados de todas las correlaciones por entre las dimensiones CVL y CO; utilizándose estadística no paramétrica para este análisis, específicamente el estadístico de correlación r de Spearman en correspondencia a los resultados de la prueba de normalidad.

Tabla 12

Correlación entre las dimensiones de la CVL y el CO

Calidad de Vida Laboral(CVL)	Compromiso Organizacional(CO)
Soporte institucional para el trabajo	,385**
Seguridad en el trabajo	,445**
Integración al puesto de trabajo	,362**
Satisfacción por el trabajo	,406**
Bienestar logrado a través del trabajo	,361**
Desarrollo personal del trabajador	,509**
Administración del tiempo libre del trabajador	,291**
General	,480**
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).	
Coeficiente de correlación de Spearman n=417	

Para las correlaciones a través de las dimensiones de la CVL y Compromiso Organizacional se halló que todas las relaciones son positivas y estadísticamente significativas ($p < 0.01$), siendo la más alta correlación la que se da con la dimensión desarrollo personal del trabajador ($r=0.509$), seguida de la dimensión seguridad en el trabajo ($r=0.445$), satisfacción por el trabajo ($r=0.406$), soporte Institucional para el trabajo ($r=0.385$), integración al puesto de trabajo ($r=0.362$), bienestar logrado a través del trabajo ($r=0.361$) y administración del tiempo libre del trabajador ($r=0.291$). Esto viene a significar que a mayor nivel de las dimensiones de la variable CVL en la muestra, se presenta mayor nivel de CO. Los coeficientes de determinación más relevantes y con un efecto mediano son las seis primeras dimensiones ($r^2=0.26$, $r^2=0.20$, $r^2=0.16$, $r^2=0.15$, $r^2=0.13$ y $r^2=0.13$), encontrándose un efecto pequeño para la dimensión Administración del tiempo libre del trabajador ($r^2=0.08$).

4.1.5 Estadísticas inferenciales de la CVL y el CO

Tabla 13

Prueba de hipótesis de la distribución normal de la CVL y el CO

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de Vida Laboral(CVL)	.040	417	.109	.990	417	.005
Compromiso Organizacional(CO)	.069	417	.000	.986	417	.000

a. Rectificación de significación de Lilliefors

En la tabla n° 13 podemos plantear la siguiente hipótesis de distribución normal de las variables:

H_0 : la variable Calidad de Vida Laboral se distribuye normalmente

H_a : la variable Calidad de Vida Laboral no se distribuye normalmente

Si el $p\text{-value}=0.109 > \alpha = 0.05$, entonces no se rechaza la H_0 y se concluye que la distribución para la variable CVL se distribuye normalmente. Sin embargo, la hipótesis para la variable Compromiso organizacional no se distribuye normalmente como se puede observar en la tabla adjunta ya que el $p\text{-value}=0.00 < \alpha = 0.05$. Como consecuencia, podemos utilizar la correlación de Spearman para contrastar la existencia de correlación entre las variables de estudio.

4.1.6 Diferencias de la CVL según variable sexo

Tabla 14

Estadísticas de CVL, según sexo

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Calidad de Vida laboral	Femenino	231	191.22	43.195	2.842
	Masculino	186	197.14	43.643	3.200

Tabla 15

Prueba de muestras independientes de CVL, según sexo

Calidad de Vida laboral	Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
								Inferior	Superior
Se asumen varianzas iguales	.094	.759	-1.386	415	.167	-5.923	4.275	-14.327	2.480
No se asumen varianzas iguales			-1.384	394.516	.167	-5.923	4.280	-14.338	2.491

Según la tabla 14 se observa que las medias 191.22 para mujeres y 197.14 para varones son diferentes descriptivamente, pero en la tabla 15 –desde el punto de vista inferencial- no es significativa ($p=0.167 > 0.05$) eso significa que no existen diferencias significativas de la CVL entre varones y mujeres de la muestra de estudio.

4.1.7 Diferencias de la CVL según variable edad

Tabla 16

Estadísticos descriptivos de la CVL, según la edad

Edad	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
18 a 30 años	131	195.84	41.751	3.648	188.62	203.06	26	290
31 a 40 años	165	193.36	45.460	3.539	186.37	200.35	42	287
41 a 50 años	81	188.90	39.743	4.416	180.11	197.69	77	286
51 a más	40	199.48	47.884	7.571	184.16	214.79	102	283
Total	417	193.86	43.443	2.127	189.68	198.04	26	290

Tabla 17

Análisis de varianza (ANOVA) de la CVL, según las edades

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3807.931	3	1269.310	.671	.570
Dentro de grupos	781316.721	413	1891.808		
Total	785124.652	416			

Según la tabla 16 se puede ver que las medias de los cuatro grupos de edad son ligeramente diferentes descriptivamente pero en la tabla 17 inferencialmente (según análisis de varianza ANOVA) no es significativa ($p = 0.570 > 0.05$) eso nos muestra que no existen diferencias significativas en los cuatro grupos de edad para la CVL en la muestra de estudio.

4.1.8 Diferencias del CO según la variable sexo

Tabla 18

Estadísticas de CO, según sexo

	Sexo	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Compromiso Organizacional	Femenino	231	73.81	15.393	1.013
	Masculino	186	76.40	14.702	1.078

Tabla 19
Prueba de muestras independientes de CO, según sexo

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Compromiso Organizacional	Se asumen varianzas iguales	.288	.592	-1.745	415	.082	-2.594	1.486	-5.516	.328
	No se asumen varianzas iguales			-1.754	403.102	.080	-2.594	1.479	-5.501	.314

Según la tabla 18 se observa que descriptivamente hay diferencias de las medias ligeras según sexo 73.81 para mujeres y 76.40 para varones; pero en la tabla 19 –desde el análisis inferencial- no es significativa ($p=0.82 > 0.05$) dando a conocer que no existen diferencias significativas de la CVL entre mujeres y varones en la muestra estudiada.

4.1.9 Diferencias del CO según la variable edad

Tabla 20

Estadísticos descriptivos de CO, según la edad

	N	Media	Desviación estándar	Error estándar	95% del intervalo de confianza para la media		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
18 a 30 años	131	72.92	15.775	1.378	70.20	75.65	35	113
31 a 40 años	165	74.93	14.809	1.153	72.66	77.21	34	122
41 a 50 años	81	76.16	14.091	1.566	73.04	79.28	35	111
51 a más	40	79.38	15.636	2.472	74.37	84.38	49	115
Total	417	74.97	15.126	.741	73.51	76.42	34	122

Tabla 21

Análisis de varianza (ANOVA) de CO, según las edades

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1439.738	3	479.913	2.114	.098
Dentro de grupos	93737.792	413	226.968		
Total	95177.530	416			

Según la tabla 20 se observa una ligera diferencia descriptiva de las medias en los cuatro grupos de edad, pero en la tabla 21 inferencialmente (vía análisis de varianza ANOVA) no es significativa ($p = 0.098 > 0.05$) siendo una evidencia de la no existencia de diferencias significativas en los cuatro grupos de edad para el CO en la muestra seleccionada.

4.2. Pruebas de Hipótesis

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral(CVL) y el Compromiso Organizacional(CO) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión seguridad en el trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión integración al puesto de trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión satisfacción por el trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión bienestar logrado a

través del trabajo de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión desarrollo personal del trabajador de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

Se admite la hipótesis alterna que plantea la existencia de relación significativa en medio de la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la CVL y el CO en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.

4.3. Discusión de resultados

4.3.1. Análisis de las Correlaciones entre la CVL y el CO

Analizando los hallazgos se observa la existencia de correlación significativa entre la CVL y el Compromiso Organizacional. Entonces siguiendo a González (2007) la percepción que tiene el trabajador de ver cubiertas necesidades como -soporte institucional para el trabajo, seguridad e integración al puesto de trabajo, satisfacción por el mismo, bienestar conseguido a través de su actividad laboral, desarrollo personal logrado por el trabajo y la administración de su tiempo libre- está asociado con el Compromiso Organizacional o el grado de vinculación que se establece entre el trabajador y su empresa respectiva.

Coincide además con las investigaciones ejecutadas por Cáceres, Rosas y Elías (2018) quienes señalan que los estímulos organizacionales como la capacitación, las condiciones de trabajo y la infraestructura se relacionan con el compromiso laboral.

Los resultados coinciden con lo señalado por Peiró (1996), que señala que la CVL influye en las actitudes y el comportamiento laboral, especialmente en el Compromiso Organizacional, lográndose a través de la autonomía del trabajador en su puesto de trabajo y permitiéndole su desarrollo personal con un trabajo significativo y satisfactorio.

Lo anterior corrobora lo señalado por Muchinsky (2001), refiere que una CVL influye en el CO y por tanto un mayor rendimiento y productividad.

Coincide también con lo apuntado por Jerningan, Beggs y Kohut (2002) quienes señalan que el Compromiso Organizacional es un resultado positivo

relacionado con la Calidad de Vida Laboral. En esa dirección encontramos hallazgos reportados por Leiter y Maslach (2005) y Requena (2003).

Vemos la importancia de gestionar ambas variables para una adecuada gestión de los recursos humanos en las organizaciones y para establecer políticas de fomento de la CVL desde el Estado.

4.3.2. Análisis de los Niveles de CVL y CO

Los niveles de CVL en las siete dimensiones para la muestra seleccionada están por encima de la media de referencia del instrumento original en las dos primeras dimensiones -soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo- con resultados similares. Esto coincide con lo encontrado por Patlán (2017) quién señala que niveles adecuados de Calidad de Vida Laboral están asociados a la productividad y a la eficacia.

Estos hallazgos son comprensibles toda vez que en el Perú desde 2011 es de estricto cumplimiento la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo para las empresas que ha venido a regular la manera como las organizaciones proveen condiciones de seguridad y de salud. Además, algunas empresas aplican las normas internacionales ISO que exigen estandarización y mejora de los procedimientos de trabajo que se ejecutan en los puestos.

Lo anterior refleja que en las dos dimensiones de la muestra del estudio -soporte institucional y seguridad-, el grado de CVL está por encima de la media de dicho instrumento.

Desde el lado de la teoría propuesta por Segurado y Agulló (2002) se hace referencia a la CVL objetiva, es decir, todo aquello que el trabajador considera como parte de la primera y segunda dimensión se puede evidenciar a través de indicadores: los procesos laborales, la evaluación del rendimiento laboral, el pauteo de la autonomía y la promoción del trabajador. En el caso de la seguridad para el trabajo: el salario, los insumos para realizar el trabajo, la gestión de los derechos laborales y la gestión de la capacitación laboral.

Los estudiantes de posgrado perciben que sus empresas están tratando de adecuarse a las normativas laborales exigidas por el Estado Peruano.

Todos estos resultados se asocian con el modelo interactivo de Knox e Irving (en Flores 2008), donde se pone mucho énfasis en cómo la estructura organizacional influye en los trabajadores para que exista una cultura de la CVL. Así, los empleados serán más eficaces y productivos, mejorando el servicio y la atención a los clientes.

Con respecto a la integración al puesto de trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal del trabajador, la administración del tiempo libre del trabajador se encuentra por debajo de la media del instrumento. De estos el más bajo es la administración del tiempo libre.

En el Perú, especialmente en el sector privado, el número de horas trabajadas supera las 48 horas semanales, incluso algunas entidades no respetan lo establecido en las normas laborales dificultando a los trabajadores el uso de su tiempo libre, especialmente para la vida en familia. Todo ello incide en el conflicto familia-trabajo reflejándose en la satisfacción laboral; cuyo puntaje se encuentra por debajo de la media del instrumento; es decir, no está colmando del todo sus expectativas, con énfasis en el contenido del trabajo y el significado que las tareas puedan tener para los trabajadores.

Un menor bienestar logrado a través del trabajo (quinta dimensión) supone que el empleado no cuenta con todos los recursos económicos suficientes para afrontar las exigencias y necesidades familiares, especialmente las relacionadas con salud, vivienda y nutrición. Esto supone un impacto desfavorable para su calidad de vida. Es importante señalar que la remuneración mínima vital en el Perú a la fecha es de 930 soles haciendo muy difícil satisfacer las necesidades de la canasta básica de consumo.

Un menor puntaje en desarrollo personal del trabajador refiere que aún ven con expectativa el cumplimiento en su línea de carrera o que tienen menores expectativas acerca de que se vaya a cumplir. En otras palabras: las expectativas laborales que tenían al inicio es probable que no respeten el contrato psicológico.

Un puntaje por debajo de la media en la dimensión integración al puesto de trabajo (tercera dimensión) indica según González (2010) que no se está dando una total adaptación del trabajador a sus actividades, relacionados con la motivación, el clima laboral (Peiró, 2013) y podría expresarse en conflictos laborales latentes entre compañeros, subordinados y jefes inmediatos. González (2007) refiere que para el cuestionario CVT-GOHISALO no se recomienda contar con un puntaje general de la CVL debido a su multidimensionalidad, complejidad, a su evolución constante por la irrupción de la tecnología en las empresas.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Muchinsky (2001) sobre los niveles de Calidad de Vida Laboral en general. Este autor refiere que tanto la primera y segunda dimensión constituyen el tejido y soporte social de la empresa, es decir, el entramado de normas, roles, legislaciones y políticas sobre el trabajo. Ambas dan uniformidad y consistencia a las actitudes y a la conducta laboral. Sin embargo, se aprecia que la integración al puesto de trabajo está por debajo de la media para la muestra de estudio, hecho que viene a señalar que se debe mejorar la gestión de la cultura y el clima laboral ya que también influyen en las actitudes

y conductas laborales como el Compromiso Organizacional y el desempeño laboral (Peiró, 1996).

En el caso del Compromiso Organizacional también se observa que en cada componente y de manera general, los puntajes promedios oscilan por encima de la media del instrumento de referencia y en algunos casos por debajo, siendo el componente compromiso afectivo el que tiene un nivel marcadamente más alto en relación al promedio del instrumento de referencia. Así, el vínculo que manifiestan es el deseo de permanecer en la empresa ya que están identificados con los valores y la filosofía de las organizaciones, ello se debe a que los trabajadores son más conscientes de los nuevos roles que asumen las empresas en el siglo XXI y de la importancia de las organizaciones privadas y del sector público para el desarrollo del País (Patlán, 2017).

Recordemos que hace 25 años el Perú salía de un proceso de recesión económica con desempleo. Ello puede explicar por qué los trabajadores de la muestra manifiestan un compromiso afectivo hacia las empresas que se mantienen en el mercado económico: se puede mencionar que se aferran a una empresa para no revivir experiencias pasadas de desempleo. En palabras de Meyer (1993) el compromiso afectivo obtenido para la muestra de estudiantes de posgrado se ve afectado por las condiciones de trabajo, por el contexto socio económico empresarial de décadas pasadas (recesión económica), así como por las expectativas satisfechas que llevan a aferrarse y establecer lazos emocionales con las empresas de la muestra.

La obtención de un empleo es un orgullo para el trabajador y su familia que le da un significado y sentido a la vida personal y familiar en un determinado contexto social y cultural (Peiró, 1996).

Los estudiantes de posgrado conocen que no se puede regresar al escenario de recesión e hiperinflación de finales de los años ochenta e inicios de

los noventa. Por ello, conseguir un puesto de trabajo en el Perú es motivo de logro familiar para distanciarse de la pobreza. Este compromiso afectivo obtenido por encima de la media es la actitud que permitiría a los trabajadores poder continuar desempeñándose adecuadamente y para ello necesitan seguir capacitándose y llevar estudios de posgraduación.

Analizando los resultados sobre el compromiso normativo, éste se encuentra ligeramente por debajo del promedio del instrumento de referencia. Según (Gil y Alcover, 2003) puede deberse a que los trabajadores manifiestan menor sentido del deber a causa de un inadecuado proceso de socialización laboral que permita un desarrollo y sentido superior de sus roles laborales.

Respecto al compromiso de continuidad, éste es menor respecto al promedio del instrumento de referencia. Es decir, para la muestra de estudiantes de posgrado pocos ponderan los costos y beneficios de retirarse o no del centro de trabajo. Ello estaría asociado a una baja rotación de personal, no estando a la espera de oportunidades o búsqueda de nuevos puestos de trabajo, desean mantener su puesto de trabajo actual.

Se puede observar un Compromiso Organizacional general ligeramente superior a la media del instrumento de referencia. Esto viene a indicar que el vínculo y la pertenencia que mantienen los trabajadores con sus empresas es medianamente fuerte y es debido a que existen adecuadas experiencias de trabajo (Meyer, 2002) por lo que los trabajadores ven colmadas sus expectativas básicas en relación a sus organizaciones.

4.3.3. Análisis de las Correlaciones entre las dimensiones de CVL y Compromiso Organizacional(CO)

Examinando los resultados entre las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional en general se encontró que todas las

relaciones son positivas y se correlacionan significativamente, siendo la correlación más alta la dimensión desarrollo personal del trabajador, seguida de la dimensión seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, soporte Institucional por el trabajo, integración al puesto laboral, bienestar logrado a través del empleo y gestión del tiempo libre del trabajador.

Con respecto a la correlación entre el desarrollo personal del empleado y el compromiso organizacional general se ha encontrado evidencia en el estudio realizado por Villanueva, Hoyos y Campos (2018), obteniendo correlaciones positivas considerables entre el compromiso de afectividad y el desarrollo profesional en el suceso de profesionales asistentes y seniors.

Estos hallazgos se relacionan con lo señalado por Peiró (1996), quien refiere que las expectativas laborales, el contrato psicológico, la Calidad de Vida Laboral -sobre su desarrollo profesional y personal- satisfechas en trabajadores (en nuestro caso los estudiantes de posgrado), se relacionan con mayores niveles de implicación y CO.

También coincide con lo investigado por Llacho (2018), quien encontró relación entre el capital psicológico-la esperanza, la autoeficacia, la resiliencia, el optimismo- y el CO, es decir, un adecuado desarrollo personal psicológico permitiría un mayor Compromiso Organizacional. Así mismo Loli (2015) pudo hallar la existencia de asociación significativa y positiva del compromiso de afectividad y el sentimiento de permanencia, entendiéndolo como aquél que permite a los trabajadores el despliegue de un orgullo y una identificación respecto a las empresas donde laboran.

Para el caso de seguridad en el trabajo los resultados coinciden con lo reportado por Mascaro (2017) quién encontró la existencia de una influencia de la seguridad y salud laboral sobre la calidad de vida de los trabajadores y se entiende además sobre el Compromiso Organizacional. También siguiendo a Peiró (2013) se observa que los estudiantes de posgrado perciben una mayor

efectividad del sistema de trabajo -adecuada tecnología, procedimientos de trabajo, uso eficiente de los insumos para el trabajo, buena política y adecuada gestión de las compensaciones-, razón por la cual guarda una relación con mayores grados de Compromiso Organizacional.

En el caso de satisfacción por el trabajo se encuentra similitud con los resultados hallados por Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera (2017), se obtuvo que el compromiso normativo y compromiso de afectividad muestran una correlación inversa referente a la intención de rotación mediada por la satisfacción laboral.

Coincide con lo señalado por Peiró (1996) quién refiere que una buena organización del sistema de trabajo asegura niveles adecuados de satisfacción laboral y por lo tanto una relación adecuada con el Compromiso Organizacional. Coincide con Luna (2015) quien encontró relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional. También Loli (2005) encuentra una correlación muy significativa y positiva entre satisfacción general con el trabajo y compromiso con el trabajo. Cernas, Mercado y León (2018) descubrieron correlación entre satisfacción por el trabajo y CO.

En el caso del soporte Institucional para el trabajo, coincide con los resultados de Arias (2017) quien encontró relación positiva entre el compromiso afectivo y normativo y el apoyo del líder o superior inmediato.

El aspecto de la supervisión es crucial para entender la calidad de vida en el trabajo, ya que se requiere del acompañamiento técnico, moral del jefe inmediato para el logro de las metas laborales.

Sobre la Integración al puesto de trabajo(tercera dimensión), los hallazgos para los estudiantes de posgrado guardan relación con lo hallado por Misari (2017): existe relación entre el clima organizacional y el CO. También Ricse

(2017), quien encontró correlación positiva significativa a través de clima laboral y calidad de vida, entendiéndose que guarda relación con el CO.

Sobre el bienestar logrado a través del trabajo (quinta dimensión) concuerdan con los hallazgos de Reyes (2017) encontrándose relación significativa ligeramente moderada con tendencia negativa entre satisfacción con la vida y Calidad de Vida Laboral.

También Roca (2017) encontró relación entre el síndrome del quemado, las áreas de las facetas laborales y la calidad de vida profesional. Por su parte, Vilcherres (2017) encontró relación significativa directa a través de la CVL y reacciones de afrontamiento. Loli *et al.* (2015) encontró asociación significativa y positiva entre compromiso afectivo y el sentimiento de permanencia.

De lo anterior se puede comprender que la satisfacción con la vida, menor nivel del síndrome de burnout, el afrontamiento, el sentimiento de permanencia también son aspiraciones deseadas por los estudiantes de posgrado de la muestra y podrían formar parte del bienestar logrado a través del trabajo.

Finalmente, sobre la administración del tiempo libre del trabajador, los resultados se asemejan a lo investigado por Más (2018) encontrándose relación directa y significativa entre conductas de ciudadanía organizacional y Compromiso Organizacional, definiéndose la ciudadanía organizacional como el conjunto de actividades extra-rol. Es decir, los trabajadores invierten su tiempo libre en apoyar a los compañeros de trabajo o realizan actividades en la comunidad como el voluntariado, apoyando a su familia y organizando adecuadamente su tiempo libre en beneficio de terceros. Estos resultados refuerzan lo señalado por Peiró (1996), quien señala se debe pasar a un modelo alternativo donde el trabajador pueda satisfacer necesidades de administración de tiempo libre, conciliando el conflicto trabajo-familia. Así Orthner y Pittman (1986, citado en Peiró, 1996) refieren que un modelo de apoyo comprehensivo

donde se apoya a la familia revierte en el fortalecimiento del Compromiso Organizacional y luego con el desempeño y productividad.

Considerando lo anteriormente expuesto, se infiere que a mayores niveles en las dimensiones de la CVL se presenta un nivel adecuado de CO general para la muestra de estudio, coincidiendo con Sirgy *et al.* (en Flores, 2008) quien explica como las dimensiones de CVL se relacionan con el CO y a su vez se vinculan con mayores niveles de satisfacción laboral, calidad de vida y con la satisfacción de otros ámbitos como: familia, tiempo libre, salud, educación, cultura, estatus social.

También se relaciona con lo hallado por el Ministerio de trabajo (2009), encontrándose como las condiciones laborales, del entorno y riesgo influyen en la satisfacción y la CVL.

4.3.4 Análisis de las Diferencias de la CVL según variables sexo y edad

Analizando los resultados sobre las diferencias de la CVL según el sexo y edad se observa que no existen diferencias significativas entre varones y mujeres para la CVL en la población de estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima. Lo mismo para la variable edad tampoco existen diferencias significativas en los cuatro grupos de edad para la CVL. Coincide con los resultados proporcionados por el MINTRA (2009) donde las variable sexo y edad no se aprecian diferencias significativas sobre la CVL. Es decir, cuando hay mejoras de las condiciones objetivas de trabajo estas no hacen distinción por sexo, edad toda vez que se va mejora en el puesto de trabajo, sus condiciones de soporte institucional, seguridad ocupacional, integración del puesto de trabajo, conocidas como CVL objetivas o del entorno, siendo una responsabilidad mayor de la empresa frente a la legislación laboral.

4.3.5 Análisis de las Diferencias del CO según variables sexo y edad

Se observa que no existen diferencias significativas para el CO según sexo y los cuatro grupos de edad en la población de estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima. Sin embargo, si vemos el rango de edad de cuarenta a cincuenta años y a más, se aprecia que sus medias son mayores a los otros rangos de edad; eso quiere decir que los trabajadores con mayor edad piensan y ponderan utilizando el costo –beneficio de su decisión de quedarse o abandonar la empresa ya que como se ha discutido teóricamente es muy difícil volver a colocarse en otro puesto de trabajo en el mercado laboral peruano pasado los cuarenta años. También influye el proceso de socialización laboral (vía programas), el cual es igual tanto para varones como para mujeres ya que dentro de una empresa, dependerá mucho de sus políticas internas. Coincide con lo referido por Meyer (2002).

CONCLUSIONES

1. La Calidad de Vida Laboral(CVL) tiene una relación significativa y positiva con el Compromiso Organizacional(CO) ($r=0.48$) en la muestra de estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana de la presente investigación.
2. Los niveles de las dos primeras dimensiones: soporte institucional para el trabajo y seguridad en el trabajo se encuentran por encima de la media de referencia del instrumento. Las cinco últimas y restantes dimensiones de la CVL -que presenta la muestra del estudio- se encuentran por debajo de la media del instrumento según los datos : Soporte institucional para el trabajo(34.48) (31.78); seguridad en el trabajo (34.69) (29.25); integración al puesto de trabajo (28.41) (31.02); satisfacción por el trabajo (29.83) (36.15); bienestar logrado a través del trabajo (33.54) (38.09); desarrollo personal del trabajador (21.29) (23.89); administración del tiempo libre del trabajador (11.62) (15.93).
3. El nivel de Compromiso Organizacional que presenta la muestra del estudio (74.97) se encuentra por encima de la media del instrumento. (73.5).
4. La dimensión soporte institucional para el trabajo de la CVL tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.39$) en la muestra del estudio.

5. La dimensión seguridad en el trabajo de la Calidad de Vida Laboral tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.45$) en la muestra del estudio.
6. La dimensión integración al puesto de trabajo de la CVL tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.362$) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
7. La dimensión satisfacción por el trabajo de la CVL tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.41$) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
8. La dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la CVL tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.36$) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
9. La dimensión desarrollo personal del trabajador de la CVL tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.51$) en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.
10. La dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la CVL tiene una relación positiva y significativa con el Compromiso Organizacional ($r=0.29$) en la muestra del estudio.

RECOMENDACIONES

1. Considerar que las dos primeras dimensiones - soporte Institucional y seguridad en el trabajo- deben seguir fortaleciéndose como una política de las organizaciones y así puedan cumplir con la ley 29783, de seguridad y salud en el trabajo.
2. Las organizaciones deberían atender el proceso de integración al puesto de trabajo, significa una revisión de la gestión de la motivación, el clima laboral.
3. Se recomienda a las organizaciones la ejecución de programas para promover la satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre.
4. Se recomienda plantear alternativas sobre programas de socialización laboral u optimizar los existentes toda vez que se relaciona con el CO. Así, será de relevancia para la gestión de los recursos humanos y las políticas sectoriales del MINTRA.
5. Se recomienda organizar un observatorio sobre CVL para que las instituciones públicas y privadas involucradas con la problemática del trabajo puedan brindar al Estado Peruano información sobre su realidad y así diseñar, establecer políticas y estrategias públicas de servicio sobre el bienestar, la salud y la productividad de los trabajadores.
6. Con la información de la investigación se motivará la creación del servicio de psicología ocupacional en la Clínica Psicológica de la Facultad de Psicología.
7. Existe la necesidad de seguir con los estudios sobre la CVL en otras poblaciones laborales por su relevancia para la gestión de los recursos humanos y las políticas públicas del Estado.
8. Investigar sobre las correlaciones entre la CVL y las dimensiones del CO en poblaciones debido a que su componente afectivo cuenta con un valor por encima de la media del instrumento y los valores de las otras dos dimensiones se encuentran por debajo de la media del cuestionario.

REFERENCIAS

- Aamondt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional. Un enfoque aplicado*. México: Cengage Learning.
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima. Universidad Ricardo Palma
- Álvaro, J.; Garrido, A. y Torregrosa, J. (1996). *Psicología social aplicada*. Madrid: Mc Graw –Hill.
- Álvaro, J.; Garrido, A.; Schweiger, I. y Torregrosa, J. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica*. Barcelona: Editorial UOC.
- Arce, R. y Cerón, F. (2007). *La facilitación de procesos sociales*. Lima: CARE Perú – Programa FORTALECE – Programa Derechos en Salud Red Perú de Iniciativas de Concertación para el Desarrollo Local.
- Arenas, C. (2003). Psicología comunitaria y calidad de vida en el Perú. *Revista de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 6(2), 99-110.
- Arenas, C. (2007). La psicología social: entre la acción social comprometida y el asistencialismo. *Revista de Investigación en Psicología*, 10(2), 157-166.
- Arias, F. y Valera, D. (2002). El Clima Organizacional y el Compromiso Personal Hacia la Organización, la Intención de Permanencia y el Esfuerzo: Evidencias Provenientes de Perú. *Revista de Psicología LIBERABIT*, 8, 11-24.

- Arias, F.; Varela, D.; Loli, A. y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25.
- Arias, F. y Heredia, V. (2013). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México D.F.: Trillas.
- Arias, L. (2017). *Calidad de Vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*. México D.F. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Atalaya, M. (2018) *Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Baez, R.; Zayas, P.; Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2015). *Índice de mejores trabajos 2015*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de <https://mejorestrabajos.iadb.org/es/indice>
- Brunet, L (1999) *El Clima de trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Boletín estadístico al IV trimestre 2018. Sunafil.
- Bustamante, J., Fernández, M., Moscoso, Y. y Vera, J. (2017). *Compromiso organizacional e intención de rotación laboral en el sector cementero de la Región Arequipa*. (Tesis de Maestría) Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>
- Cáceres, G., Rosas, E. y Elías, A. (2018). *Estímulos organizacionales y su influencia en el compromiso laboral de los trabajadores del Policlínico*

- Manuel Manrique Nevado, Essalud, Lambayeque 2017.* (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Cárdenas, N. y Condori, K. (2018). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche. Arequipa 2017.* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5139>
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018, 19 de marzo). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración*. Recuperado de <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/986/995>
- Cerón, F. (2003). Las variables psicosociales en las estrategias de intervención sobre la problemática ambiental. *Revista de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 6(1), 241-243.
- Compendio Estadístico 2018. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <https://ogpl.unmsm.edu.pe/resources/Publicaciones/Compendios/Compendio2018/Cap4.html>
- Constitución Política Peruana de 1993. Recuperado de http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons_t1.htm
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill
- Conexión ESAN. (10 de febrero del 2020). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *ESAN*. Recuperado de

<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Davis, K y Newstrom, J. (1997). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill

Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional. (2009, julio). Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana. Dinámica de la pobreza y transiciones de la oferta laboral en el Perú. *Boletín de Economía Laboral*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf

Duro, A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Madrid, España: Pirámide.

Elizur, D., & Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An International Review*, 39(3), 275–291.

Estas son las maestrías más solicitadas y sus costos en las principales universidades. En los últimos ocho años se han duplicado en el Perú los estudiantes de postgrados (11 de noviembre de 2018). Gestión. Recuperado de

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-maestrias-solicitadas-peru-costos-249579-noticia/>

Flores, N. y Jenaro, C. (2007). *Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Salamanca: Universidad de Salamanca.

- Flores, N. (2008). *Calidad de vida laboral en empleo protegido evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica*. Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Gallardo, E. y Triadó, X. (2007). Revisión de las aportaciones teóricas sobre el compromiso organizativo: ¿Acaso impositan las actitudes? Mercado, C. (Presidencia) *XXII Congreso Anual de AEDEM*. Congreso realizado por la Universidad Rey Juan Carlos, Madrid,
- Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y soluciones. *Universidad de Barcelona*, 2.
- García, N. (2004). *Políticas de empleo en el Perú*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- García, K. (2017). *Compromiso organizacional en una empresa que brinda servicios de seguridad integral a una Universidad Privada de Lima, 2017*. (Tesis de Pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1390>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 14(2), 271-276
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. y Donnelly, J.H., (1994). *Las Organizaciones*. Estados Unidos: Ed. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Gil, F. y Alcover, C. (2003). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.

- Gil-Monte, P. (2014). *Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- González, R. (2007). Calidad de vida en el trabajo: elaboración y validación de un instrumento en prestadores de servicios de salud [tesis doctoral]. México: Universidad de Guadalajara.
- González, R.; Hidalgo, G. y Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: Un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17(1), 115-123.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, L. (2009). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO, Manual para su aplicación e interpretación. México: Ediciones de la Noche.
- González, R.; Hidalgo, G.; Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO". Guadalajara: Ciencias % Trabajo, (36), 332-340.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL /
- Iguíñiz, J. y Barrantes, R. (2004). *La investigación económica y social en el Perú. Balance 1999-2003 y prioridades para el futuro*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- ISAT (2011). *Diagnóstico situacional en seguridad y salud en el trabajo*. Lima: Instituto Salud y Trabajo.
- Jernigan, I., Beggs, J. y Kohut, G. (2002). Dimensiones de la satisfacción laboral como predictores del tipo de compromiso, *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 564-579. doi: 10.1108/02683940210444030

- Juaneda, E. y González, L. (s/f). Definición, antecedentes y consecuencias del compromiso organizativo. *Conocimiento, innovación y emprendedores. Camino al futuro*. 3590-3609.
- Kast, F. (1988). *Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias*. México D.F.: Mc Graw-Hill.
- Kenny, D. y McIntyre, D. (2005). Constructions of occupational stress: nuisances, nuances or novelties? En A. Stamatios, C. Antoniou y C. Cooper (Eds.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (pp. 20-58). Cheltenham: Edward Elgar.
- Knox, S. e Irving, J. (1997). An interactive quality of work life model applied to organizational transition. *JONA: Journal of Nursing Administration*, 27(1), 39-47.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2005). A mediation model of job burnout. In Antoniou, A. S. G., & Cooper, C. L. (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 544-564). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Leiter, M. P. y Laschinger, H. K. (2006). Relationships of work and practice environment to professional burnout, *Nursing Research*, 55, 137-146.
- Ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Lima como vamos (2018). *¿Cómo vamos en Lima y Callao? Noveno informe de indicadores sobre calidad de vida*. Lima: Lima cómo vamos.

- Llacho, K. (2018). *Capital psicológico y compromiso organizacional en trabajadores del sector servicios de belleza de Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Loli, A. (2006). Compromiso organizacional de los trabajadores de una universidad pública de Lima y su relación con algunas variables sociodemográficas. *Revista de Investigación en Psicología*, 9(1), 37-67.
- Loli, A.; Montgomery, W.; Cerón, F.; Del Carpio, J.; Navarro, V. y Llacho, K. (2015) Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105–123.
- Loli, A.; Danielli, J.; Navarro, V. y Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27 – 50.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2138>
- Luna, M. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/385>
- Más, F. (2018). *Las conductas de ciudadanía organizacional y su relación con el compromiso organizacional del personal de la dirección de administración y finanzas de una institución tributaria de Lima-Perú, periodo abril 2016-2017*

- (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3288>
- Mascaro, E. (2017). *Efectos de la seguridad y salud laboral en la calidad de vida de los trabajadores del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud – Lima* (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1618>
- Mateu, M. (1984). *La nueva organización del Trabajo*. Barcelona: Hispano Europea.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171–194. doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Revisión de gestión de recursos humanos*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.; Stanley, D.; Herscovitch, L. y Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Misari, M. (2017). *Clima organizacional y compromiso organizacional de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Diseño y Comunicación: 2016*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3297>

- Montero, V. (2017). Avances en el desarrollo de la psicología social comunitaria en el Perú. *Temática psicológica*, 13(1), 7-17.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson editores.
- OCDE (2015). *Caminos de desarrollo. Estudio multidimensional del Perú Volumen 1: Evaluación inicial. Mensajes principales*. Lima: OCDE.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Examen de los elementos fundamentales del Programa Global del Empleo*. Ginebra: OIT.
- Ortega, V. y Martín-Quirós, M. (2003). Adaptación al castellano de la versión revisada de las escalas de compromiso de Meyer, Allen y Smith (1993). *Universidad de Granada*, 7-11.
- Paredes, M. y otros. (2005). El papel de la construcción social de la organización con respecto a la percepción de las condiciones de trabajo y el manejo del medio ambiente en cuatro caseríos de una comunidad campesina andina: Caraz, Áncash. *Revista del Instituto de Investigación FIGMMG*, 8(16), 57-67.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. (1996). Psicología Social de las Organizaciones. En Álvaro, J.; Garrido, A. y Torregrosa, J. *Psicología social aplicada*. Madrid: Mc Graw –Hill.
- Peiró, J.M (2009). *Psicología de las Organizaciones: Investigación, formación y práctica profesional*. Lima, Perú: Unidad de Posgrado – Facultad de Psicología UNMSM.

- Peiró, J. (2013). *Introducción a la psicología del trabajo*. España: CEF Ediciones.
- Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 61(3), 331–360. <https://doi.org/10.1023/A:1021923520951>
- Reyes, P. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ricse, R. (2017). *Calidad de vida y clima organizacional de médicos anestesiólogos que laboran en hospitales de Essalud y Minsa. Lima-Perú. 2015*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1617>
- Robbins, S. y Judge, T. (2004). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson Education.
- Roca, M. (2017). *Carga de trabajo, control, Burnout y calidad de vida profesional en funcionarios de una entidad financiera de Lima*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3268>
- Rodríguez, A. (2009). *Psicología del trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Rodríguez, A., Andrés, V. y González, J. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid, España: Pirámide.
- Rodríguez, A. (2013). *Psicología social de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis S.A.

- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Universidad de Oviedo. *Psicothema*, 14 (4), 828 -836.
- Sirgy, M.; Efraty, D.; Siegel, P. y Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación y práctica*. México D.F.: Manual Moderno.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria- Sunedu. Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana 2016. Obtenido el 18 de mayo de 2018 de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/747830/Informe-Bienal-sobre-realidad.pdf>
- Toro, F.(1990).*Desempeño y Productividad. Contribuciones de la Psicología Ocupacional*. Medellín, Colombia: Cincel.
- Varona, F. (1993). Conceptualización y supervisión de la comunicación y el compromiso organizacional. *Diálogos de la comunicación*, 35,69-77.
- Ventura, J. y Cerón, F. (2003). Reporte de investigación en psicología organizacional aprendizaje continuo de los knowledge workers. *Revista de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 6(2), 207-221.
- Ventura, J. (2011). *La relación entre la empresa y la familia para la reducción de la pobreza: empresas locales en un entorno rural. Estudio de casos*. (Tesis doctoral). Universitat Ramon Llull, Barcelona.

Vilcherres , A. (2017). *Respuestas de afrontamiento y calidad de vida laboral en docentes de la Facultad Ciencias Políticas - Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Chiclayo*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7690>

Villanueva, E., Hoyos, L. y Campos, B. (2018). *Relación del desarrollo profesional y liderazgo con el compromiso organizacional de colaboradores millennials peruanos en una Firma de Servicios Profesionales*. (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Yamada,G y Lavado.P. (2017). Educación superior y empleo en el Perú: una brecha persistente. Lima: Fondo Editorial Universidad del Pacífico.

ANEXO 1: Consentimiento informado y ficha sociodemográfica



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Unidad de Posgrado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Declaro conocer el objetivo de la investigación, aceptando participar. Los datos proporcionados se usarán solo con fines académicos; respetándose la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Por favor, responda escribiendo un aspa (X) sobre una de las opciones numeradas en la columna de la derecha, y escriba según sea el caso. Gracias.

1	Sexo	1___ Femenino 2___ Masculino	4	Estatus ocupacional	1___ Empleado 2___ Directivo, Jefe. 3___ Otro (¿Cuál?)
2	Edad	1___ entre 18 y 30 2___ entre 31 y 40 3___ entre 41 y 50 4___ entre 51 y más			
3	Estado civil	1___ soltera (o) 2___ casada (o) 3___ viuda (o) 4___ divorciada (o) 5___ conviviente	5	Entidad y/o empresa	1___ Pública 2___ Privada 3___ Otra (¿Cuál?)

ANEXO 2: Cuestionario de Compromiso Organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL (Meyer y Allen 1990)

Estimado trabajador, queremos conocer la apreciación que tiene sobre su área de trabajo. Al realizar sus valoraciones hágalas a título personal, sin tomar como referencia lo que piensa u opinan los demás. No hay respuestas buenas, ni malas, solo se requiere tu opinión. Expresa su grado de acuerdo con las afirmaciones que le proponemos, seleccionando la opción de respuesta que mejor se adapte a su percepción personal sobre su centro de trabajo.

		Defini tivam ente en desa cuerd o	Muy en desa cuerd o	En des acu erd o	De acuer do	Muy de acu erd o	Defi nitiv ame nte de acue rdo
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta empresa.						
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta empresa, es también mi problema.						
3	Trabajar en esta empresa significa mucho para mí.						
4	En esta empresa me siento como en familia.						
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa.						
6	Me siento emocionalmente unido a esta empresa.						
7	Me siento parte integrante de esta empresa.						
8	Creo que no estaría bien dejar esta empresa aunque me vaya a beneficiar en el cambio.						
9	Creo que debo mucho a esta empresa.						

10	Esta organización se merece mi lealtad.						
11	Siento la obligación de tener que seguir trabajando para esta empresa.						
12	Me sentiría culpable si ahora dejara esta empresa.						
13	Creo que no podría dejar esta empresa porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.						
14	Si continuo en esta empresa es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. (Sueldo)						
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
16	Una de las desventajas de dejar esta empresa es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
17	Si ahora decidiera dejar esta empresa muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18	En este momento, dejar esta empresa supondría un gran costo para mí.						
19	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
20	Ahora mismo, trabajo en esta empresa más porque lo necesito que porque yo quiera.						
21	Continuaría en este trabajo aunque tenga otro a la vista.						

ANEXO 3: Cuestionario de calidad de vida en el trabajo

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT) – GOHISALO

Raquel González Baltazar, Gustavo Hidalgo Santacruz, José Guadalupe Salazar Estrada,
María de Lourdes Preciado Serrano

Instrucción:

A continuación, se presenta unos enunciados relacionados con su calidad de vida en el trabajo. Haga un círculo alrededor de la opción que considere más oportuna en su caso. Las preguntas, reflejan el grado de satisfacción con respecto a los diferentes tópicos marcados y se contestan en una escala, que va del 0 al 4.

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Casi satisfecho	Muy satisfecho
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
1 Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	0	1	2	3	4
2 En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	0	1	2	3	4
3 Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	0	1	2	3	4
4 En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	0	1	2	3	4
5 Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
6 Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	0	1	2	3	4
7 El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	0	1	2	3	4

8 Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento	0	1	2	3	4
9 El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social (ESSALUD, EPS, Otros seguros de salud) al que pertenezco	0	1	2	3	4
10 Es mi grado de satisfacción, de acuerdo a las políticas de retiro con que cuenta mi institución	0	1	2	3	4
11 Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas y ambientales de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, seguridad, etc.)	0	1	2	3	4
12 Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	0	1	2	3	4
13 Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	0	1	2	3	4
14 Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es	0	1	2	3	4
15 Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	0	1	2	3	4
16 Mi grado de satisfacción por emplear mis habilidades y potencialidades en este trabajo es	0	1	2	3	4
17 Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	0	1	2	3	4
18 Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
19 Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	0	1	2	3	4
20 Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	0	1	2	3	4
21 Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento	0	1	2	3	4
22 Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	0	1	2	3	4

23 Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	0	1	2	3	4
24 El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es	0	1	2	3	4

Las siguientes preguntas se contestan en escala de frecuencia y de acuerdo también a la perspectiva personal.

0 equivale a Nunca y 4 a Siempre

Muy insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Casi satisfecho	Muy satisfecho
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
25 La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	0	1	2	3	4
26 Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	0	1	2	3	4
27 Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	0	1	2	3	4
28 Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	0	1	2	3	4
29 Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	0	1	2	3	4
30 Considero que recibo insumos suficiente para la realización de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
31 Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	0	1	2	3	4
32 Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales	0	1	2	3	4
33 Tengo las mismas oportunidades que mis compañeros de mi categoría laboral, para acceder a cursos de capacitación	0	1	2	3	4

34 Me siento identificado con los objetivos de la institución	0	1	2	3	4
35 ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	0	1	2	3	4
36 Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	0	1	2	3	4
37 Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	0	1	2	3	4
38 Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	0	1	2	3	4
39 Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	0	1	2	3	4
40 Busco las estrategias para quitar los obstáculos que se interponen en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	0	1	2	3	4
41 Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	0	1	2	3	4
42 Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	0	1	2	3	4
43 Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	0	1	2	3	4
44 Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	0	1	2	3	4
45 Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	0	1	2	3	4
46 Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	0	1	2	3	4
47 Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	0	1	2	3	4
48 Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	0	1	2	3	4
49 Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	0	1	2	3	4

50 Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	0	1	2	3	4
51 En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción interna	0	1	2	3	4
52 Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	0	1	2	3	4
53 Mi trabajo me brinda la oportunidad de enfrentar cualquier situación adversa que se me presente	0	1	2	3	4
54 Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	0	1	2	3	4
55 Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	0	1	2	3	4
56 Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	0	1	2	3	4
57 Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	0	1	2	3	4
58 Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	0	1	2	3	4
59 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	0	1	2	3	4
60 Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	0	1	2	3	4
61 En mi trabajo cumplen con realizar exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	0	1	2	3	4
62 Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	0	1	2	3	4

En este grupo de cuestionamientos se contesta el grado de acuerdo en escala de 0 al 4.

Totalmente en desacuerdo	Casi en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Casi de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
63 Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	0	1	2	3	4
64 Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	0	1	2	3	4
65 Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	0	1	2	3	4
66 Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	0	1	2	3	4
67 Considero que el logro de metas personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución	0	1	2	3	4
68 Mis capacidades mejorarán por estar en este trabajo	0	1	2	3	4
69 Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	0	1	2	3	4
70 Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	0	1	2	3	4
71 Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	0	1	2	3	4
72 Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	0	1	2	3	4

Por último, se marca el grado de compromiso también en escala de 0 al 4.

Nulo compromiso	Casi nulo compromiso	Poco compromiso	Comprometido	Mucho compromiso
0	1	2	3	4

ITEMES	0	1	2	3	4
73 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	0	1	2	3	4
74 Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	0	1	2	3	4

**Por favor, verifique si ha contestado a TODAS las afirmaciones.
Esto se imprescindible para que sus respuestas sean válidas**

ANEXO 4: Matriz de consistencia interna

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Técnica de recolección de datos
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p> <p>Específicos:</p> <p>1. ¿Qué niveles presentan las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral en</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Identificar los niveles de las dimensiones de la Calidad de Vida Laboral que</p>	<p>General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la dimensión soporte institucional para</p>	<p>X1: Calidad de Vida Laboral</p> <p>X1.1: Soporte institucional para el trabajo</p> <p>X1.2: Seguridad en el trabajo</p> <p>X1.3: Integración al puesto de trabajo</p> <p>X1.4: Satisfacción por el trabajo</p> <p>X1.5: Bienestar logrado a través del trabajo</p> <p>X1.6: Desarrollo personal del trabajador</p>	<p>Cuestionario de Calidad de Vida en el trabajo (CVT) – GOHISALO, de Raquel González (2010).</p> <p>Mide las 7 dimensiones del constructo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Soporte institucional para el trabajo • Seguridad en el trabajo • Integración al puesto de trabajo • Satisfacción por el trabajo

los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?	presentan los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.	el trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.	X1.7: Administración del tiempo libre X2: Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar logrado a través del trabajo • Desarrollo personal del trabajador • Administración del tiempo libre
2. ¿Qué grado de Compromiso Organizacional presentan los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?	2. Identificar el grado de Compromiso Organizacional que presentan los estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.	H ₂ : Existe relación significativa entre la dimensión seguridad en el trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una		<p>Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1990)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Organizacional
3. ¿Cómo se relaciona la dimensión soporte	3. Determinar la relación entre la dimensión soporte			

<p>institucional para el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>institucional para el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>	<p>Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>		
<p>4. ¿Cómo se relaciona la dimensión seguridad en el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes</p>	<p>4. Determinar la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de</p>	<p>H₃: Existe relación significativa entre la dimensión integración al puesto de trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>H₄: Existe relación significativa entre la dimensión</p>		

<p>de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la dimensión integración al puesto de trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>5. Determinar la relación entre la dimensión integración al puesto de trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>6. Determinar la relación entre la</p>	<p>satisfacción por el trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>H₅: Existe relación significativa entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional</p>		
---	--	---	--	--

<p>6. ¿Cómo se relaciona la dimensión satisfacción por el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>dimensión satisfacción por el trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>	<p>en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>H₆: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal del trabajador de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>		
<p>7. ¿Cómo se relaciona la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la Calidad de Vida</p>	<p>7. Determinar la relación entre la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en</p>			

<p>Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p> <p>8. ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo personal del trabajador de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad</p>	<p>estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p> <p>8. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal del trabajador de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>	<p>H7: Existe relación significativa entre la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la Calidad de Vida Laboral con el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>		
--	---	--	--	--

<p>Pública de Lima Metropolitana?</p> <p>9. ¿Cómo se relaciona la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana?</p>	<p>9. Determinar la relación entre la dimensión administración del tiempo libre del trabajador de la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana.</p>			
--	--	--	--	--